

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: SECTOR DEL AMARRE Y DESAMARRE DE BUQUES EN EL PUERTO BAHÍA DE ALGECIRAS

Expediente: 11/01/0209/2025
Fecha: 18/08/2025
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: EMILIO LUÍS SAMBUCETY MARTÍN
Código 11100034012016.

VISTA la comunicación presentada en el registro telemático de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, por el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía en Cádiz,

CONSIDERANDO

PRIMERO.- Que con fecha 18-08-2025 tiene entrada a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo, solicitud de inscripción y publicación por la responsable del SERCLA del Acuerdo de Mediación, en el expediente C/11/2025/481, suscrito el 19/06/2025 en el seno de este Sistema, siendo partes firmantes Dª. Carmen Romero Matute, en representación de CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE CÁDIZ y D. Jaime de Castro García en representación de la ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE SERVICIOS DE LA BAHÍA DE ALGECIRAS (AESBA) y Dª. Laura Mayo López guerrero y otros, como representantes de los trabajadores.

SEGUNDO.- Que la competencia de esta Delegación Territorial de Conocimiento y Empleo, para la inscripción del precitado acuerdo, viene determinada por el R.D. 4043/1982, de 29 de Diciembre, por el que se acuerda el traspaso de funciones y servicios del Estado en materia de trabajo a la Comunidad Autónoma de Andalucía; el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio sobre reestructuración de Consejerías,

TERCERO.- Que constando en el expediente administrativo el precitado Acuerdo de Mediación, alcanzado en procedimiento ante la Comisión de Conciliación Mediación del SERCLA y que dicho acuerdo, logrado a través de la mediación, tiene la eficacia jurídica y tramitación de convenios colectivos, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 83 y 90 del vigente Estatuto de los Trabajadores y acuerdo interprofesional sobre el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA).

Por todo lo expuesto,

RESUELVE

UNICO.- Proceder a la inscripción y publicación del Acuerdo de Mediación alcanzado en el SERCLA, en el expediente C/11/2025/481, suscrito el 19/06/2025 en el seno de este Sistema, siendo partes firmantes Dª. Carmen Romero Matute, en representación de CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE CÁDIZ y D. Jaime de Castro García en representación de la ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE SERVICIOS DE LA BAHÍA DE ALGECIRAS (AESBA) y Dª. Laura Mayo López guerrero y otros, como representantes de los trabajadores.

Cádiz a 18 de agosto de 2025. El delegado territorial de la Delegación de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, Daniel Sánchez Román. Firmado.

ACTA DE FINALIZACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO PREVIO GENERAL ANTE LA COMISIÓN DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN DEL SERCLA.

En la sede Sercla de Algeciras a 30 de julio de 2025 en el Expediente número C/11/2025/481 promovido por Dª. Laura Mayo López Guerrero en representación de la Secretaría Comarcal de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. (FSC. CC.OO.) frente a la empresa frente a la CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE CÁDIZ (CIF: B11800604) y la Asociación de Empresas de Servicios de la Bahía de Algeciras (AESBA), (CIF: G11246691) se constituye la Comisión de Conciliación-Mediación integrada por los siguientes miembros:

Presidencia:	D. Antonio Fermín Gil Sánchez
Secretario:	D. Emilio L. Sambucety Martín
Vocalía:	D. Miguel Alberto Díaz Gil
Vocalía:	D. Jorge Berenjeno Borrego

Antecedentes:

Con fecha 5 de julio de 2025 tienen entrada en la Oficina virtual de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía (Nº Reg. Entrada: 202599908635412) escrito de inicio interponiendo el presente conflicto ante el SERCLA.

Con fecha 10/07/2025 se cursaron citaciones a las partes para celebrar sesión de mediación, quedando constancia en el expediente la recepción de las mismas y compareciendo en el día de hoy, las siguientes personas:

Por la parte promotora, Dª. Laura Mayo López Guerrero en representación de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO., en virtud de apoderamiento electrónico para comparecer y actuar ante el Sercla, otorgado por D. José López Bravo, de fecha 14/04/2025.

En representación de la parte frente a la que se promueve el conflicto: Dª. Carmen Romero Matute en representación de la Confederación de Empresarios de Cádiz en virtud de poder otorgado ante el notario del Ilustre Colegio de Andalucía D. José Ramón Castro Reina de fecha 18/09/2014 con el número 1495 de su protocolo y D. Jaime de Castro García, en nombre y representación de la Asociación de Empresas

de Servicios de la Bahía de Algeciras (AESBA) en virtud de apoderamiento que consta en el registro electrónico de apoderamientos del Gobierno de España (apodera) de fecha 24/07/2025, con número de identificador 645962.

En representación de sector marítimo portuario de la FSMC-UGT Cádiz, como parte interesada, comparece D. José Manuel Acosta León, en virtud de Certificación emitida por D. Matías Agrafojo Martínez, en su condición de secretario general de la Federación de servicios, movilidad y consumo de la Unión General de Trabajadores de Cádiz de fecha 25/07/2025.

Las partes se reconocen capacidad y representación suficiente para el presente acto.

Objetivos y finalidades del conflicto planteado por el promotor en el escrito de iniciación y ratificada ante la Comisión: Actualización de las tablas salariales para el año 2025, del Convenio del Sector del Amarre y Desamarre de Buques en el Puerto Bahía de Algeciras, una vez conocido el IPC de 2024

El presente acto comienza a las 10:00 horas finalizando a las 10:30 horas.

Se hace constar que en el supuesto de que el procedimiento ante el SERCLA finalice con avenencia, este Sistema solicitará a la Autoridad Laboral la inscripción del acuerdo alcanzado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme a los artículos 2.1.d y 6.1.c del R.D. 713/2010, de 28 de mayo.

Iniciada la sesión, conforme a las normas legales y convencionales de aplicación, las partes exponen a los miembros de la CCM sus respectivas posturas y, finalmente, tras varias intervenciones alcanzan el siguiente acuerdo:

Una vez conocido el IPC del año 2024 (2,8%) se actualizan las tablas salariales para el año 2025 según recoge el artículo 7 (Cláusula de revisión salarial). En todo caso, y con independencia de la fecha de publicación, serán aplicadas con carácter retroactivo al 1 de enero de 2025.

SALARIO BASE	COMPLEMENTO CONVENIO	BRUTO MES
1.477,65 €	752,00 €	2.229,65 €
1.477,65 €	161,00 €	1.638,65 €

A la vista de los acuerdos alcanzados, se da por finalizado el procedimiento CON AVENENCIA.

El secretario de la Comisión de Mediación, lee el contenido del acuerdo manifestando las partes su conformidad.

Fdo.: Dª. Laura Mayo López Guerrero. Fdo.: Dª. Carmen Romero Matute. Fdo.: D. Jaime de Castro García Fdo.: D. José Manuel Acosta León

CERTIFICACIÓN:

D. Emilio L. Sambucety Martín, como secretario de la Comisión de Conciliación -Mediación y funcionario del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, doy fe de todo lo practicado, emitiéndose la presente acta a 30 de julio de 2025 y firmándose por todas las partes. De la presente acta se entregan copias a las partes.

Firmado.

Nº 132.079

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE CÁDIZ S.A.

Expediente: 11/01/0199/2025
Fecha: 15/08/2025
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: PATRICIA GÓMEZ SÁNCHEZ
Código 11002712011997

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE CÁDIZ, S.A. (2025-2028), presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 07-08-2025, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100 /2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE CÁDIZ, S.A. (2025-2028), en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 15 de agosto de 2025. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO, DANIEL SÁNCHEZ ROMÁN. Firmado.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE CÁDIZ, S.A. 2025-2028

TÍTULO I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO PERSONAL.-

El presente Convenio afecta a todo el personal de la Empresa Municipal de Aguas de Cádiz, S.A. y sus normas regirán para la totalidad de su plantilla, cualquiera que sea su categoría, profesión, edad, sexo o condición.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA DEL CONVENIO.-

El presente Convenio Colectivo surtirá efectos en toda su integridad desde el 1 de enero de 2025, finalizando el 31 de diciembre del año 2028. Su duración es, pues, de 4 años.

Una vez finalizado el plazo de duración del Convenio, se entenderá denunciado tácitamente, sin necesidad de que medie formalización de la misma por ninguna de las partes, siendo su aplicación obligatoria mientras no se acuerde uno nuevo.

ARTÍCULO 3.- COMISIÓN PARITARIA.-

Se constituye una Comisión paritaria que tendrá asignada la función de asegurar el cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones establecidas en el presente acuerdo. Estará compuesta por tres vocales representantes de la empresa y tres vocales representantes del Comité de empresa. Actuarán bajo la presidencia de persona que se designe conjuntamente de entre los miembros de su composición. Dicha comisión habrá de reunirse preceptivamente en el plazo de 10 días hábiles desde que cualquiera de las partes lo solicite por escrito previa presentación del orden del día.

Todo el personal acogido al presente Convenio Colectivo, cuando tengan problemas de aplicación o interpretación de lo establecido en la legislación laboral vigente, podrán dirigirse a la Comisión Paritaria de este convenio mediante escrito a través del Comité de Empresa. La Comisión resolverá mediante resolución escrita con los acuerdos adoptados por la misma que deberán ser aprobados por la mayoría de sus miembros. Los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de 5 días hábiles después de celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegara a acuerdo entre los miembros de la Comisión Paritaria, en el plazo de 15 días hábiles después de haber celebrado la reunión la Comisión enviará los acuerdos tomados y recogidos en el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte y cuanta información al respecto disponga la Comisión, con el fin de que las partes puedan expedir la vía para acudir a los órganos de la Jurisdicción Laboral o a aquellos otros que las partes acuerden para la resolución de conflictos planteados.

TÍTULO II.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN**ARTÍCULO 4.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.-**

Serán compensables y absorbibles con las retribuciones pactadas, todas las mejoras que pudieran establecerse por los Organismos Oficiales y cuya cuantía sea inferior a las condiciones del presente Convenio.

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de conflicto originado por la concurrencia entre los preceptos de dos o más normas laborales, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables, salvo que por norma superior se imponga otra cosa.

TÍTULO III.- ORGANIZACIÓN Y RENDIMIENTO**ARTÍCULO 5.- ORGANIZACIÓN.-**

Es facultad de la Dirección de la Empresa la Organización práctica del trabajo, sin perjuicio de las consultas y participación que cuando proceda legalmente corresponda al Comité de Empresa. Igualmente corresponde a la Dirección de la Empresa el ejercicio de la aplicación del título XII del presente Convenio, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación laboral.

ARTÍCULO 6.- RENDIMIENTO.-

Se entiende por rendimiento normal el que corresponde a un/a trabajador/a o equipo de trabajo con perfecto conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño de sus funciones, acorde con el grupo profesional que ostente y el puesto de trabajo que se encuentra desempeñando. La retribución pactada en este Convenio Colectivo corresponde a ese rendimiento normal.

ARTÍCULO 7.- CAMBIO DE PUESTOS DE TRABAJO.-

La movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos, legislativos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o capacidades profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

TÍTULO IV.- CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**ARTÍCULO 8.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN FUNCIONAL.-**

1. Las personas que presten su actividad en la Empresa Municipal de Aguas de Cádiz, S.A., serán clasificadas en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. Esta clasificación se realizará en grupos profesionales, definidos por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que, en cada caso, desempeñen las personas trabajadoras. Dentro de algunos de los grupos, de esta forma definidos, podrán establecerse áreas funcionales diferentes, en los términos contemplados más adelante.

El encuadramiento de la plantilla de personal de la Empresa Municipal de Aguas de Cádiz, S.A. dentro de la estructura de clasificación profesional establecida en el presente convenio, y por consiguiente, la asignación a cada una de ellas de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, complejidad y titulación.

En la valoración de los factores de encuadramiento anteriormente mencionados se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Conocimientos y experiencia: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida previamente y la dificultad que comporta la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
- Iniciativa: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- Autonomía: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan.

d) Responsabilidad: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del o la titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelacionar, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

g) Titulación: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta la titulación que posea el trabajador o trabajadora.

ARTÍCULO 8 BIS.- GRUPOS PROFESIONALES.-

1. El sistema de clasificación profesional se organiza por medio de grupos profesionales, integrados por áreas funcionales que agrupan los puestos de trabajo existentes en la empresa.

2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, se entenderá por:

- Grupo profesional: agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento.
- Áreas funcionales y especialidades: la agrupación de los puestos de trabajo de varias especialidades.

Las áreas funcionales, comunes a todos los grupos profesionales, son las siguientes:

1) Técnica: incluye funciones, tareas y cometidos de carácter eminentemente técnico, para cuya realización se precisa un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante título universitario (grado, máster o doctorado), formación profesional de grado medio o superior, o certificado de profesionalidad equivalente. En atención del nivel de funciones y tareas se diferencia entre:

· Superior: incluye las de más alta cualificación, experiencia y aptitudes, equivalentes a las que se pueden obtener mediante títulos universitarios de segundo o tercer ciclo, o estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

· Media: Incluye las de alta-media cualificación, experiencia y aptitudes, equivalentes a las que se pueden obtener mediante titulación universitaria de primer ciclo, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

· Auxiliar: Incluye las de media cualificación, experiencia y aptitudes, equivalentes a las que se pueden obtener mediante titulación de bachiller superior, ciclos formativos de grado superior, formación profesional de segundo grado o certificación profesional equivalente, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

2) Administrativa: incluye funciones, tareas y cometidos de carácter administrativo relativos a las diversas áreas de la empresa, y en general las específicas de puestos informatizados o no, que permiten informar de la gestión, de la actividad económica, coordinar las tareas productivas o realizar tareas auxiliares que comportan atención a las personas. Requiere, en función del grupo profesional del que se trate, de la titulación de bachiller superior, formación profesional de primer grado o segundo grado, o ciclos formativos equivalentes, graduado escolar o enseñanza secundaria obligatoria, bachiller elemental o equivalente, complementada con formación específica para el puesto de trabajo.

3) Operaria: Incluye las funciones y tareas y cometidos relacionados con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo, o indirectamente en labores de mantenimiento, transporte u otras actividades auxiliares, o de carácter manual, y todo ello sin perjuicio de que puedan realizar a la vez funciones de supervisión o coordinación. Requiere, en función del grupo profesional del que se trate, de la titulación de bachiller superior, formación profesional de primer grado o segundo grado, o ciclos formativos equivalentes, o certificados de profesionalidad equivalentes, graduado escolar o enseñanza secundaria obligatoria, certificado de escolaridad o equivalentes, complementada con formación específica del puesto de trabajo.

c) Especialidad: la agrupación homogénea de puestos de trabajo dentro de cada grupo profesional y área funcional.

3. El contenido básico de la prestación laboral individualmente pactada vendrá determinado por la adscripción de la persona trabajadora a una determinada área funcional dentro de un grupo profesional, atendiendo a la prevalencia de sus funciones.

4. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se clasificará en razón de la función desempeñada en los grupos profesionales aquí establecidos:

Grupo profesional 1:

1. Criterios Generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión.

2. Formación: Certificado de escolaridad o equivalente, complementada con una experiencia acreditada y formación específica en el desempeño del puesto de trabajo. En atención del concreto puesto de trabajo, la formación podrá restringirse a una concreta titulación.

3. Se incluyen dentro de este grupo profesional: Ayudante/a, Auxiliar Administrativo/a.

Grupo profesional 2:

1. Criterios Generales: Tareas que consisten en la ejecución de operaciones con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa. En el área operaria incluye aquellas funciones de mediana complejidad cuyo eficaz desempeño requiere de conocimientos y destrezas dentro de las diferentes especialidades o el dominio de una de las mismas.

2. Formación: Graduado Escolar o Enseñanza Secundaria Obligatoria (E.S.O.), formación profesional de primer grado o ciclos formativos equivalentes, o certificados de profesionalidad equivalentes, complementada con la suficiente experiencia

profesional acreditada en el puesto de trabajo. En atención del puesto de trabajo podrá restringirse la formación requerida a una determinada titulación.

3. Se incluyen dentro de este grupo profesional: Oficial 2ª Administrativo/a, Oficial nivel B.

Grupo profesional 3:

1. Criterios generales: Funciones que consisten en la ejecución de operaciones que, aún en el caso de que se realicen bajo instrucciones, requieran de cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y que pueden tener encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores/as.

2. En el área operaria incluye aquellas funciones de mediana complejidad cuyo eficaz desempeño requiere de un gran conocimiento, dominio y destreza dentro de las diferentes especialidades, pudiendo incluir la supervisión directa o indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores/as.

3. Formación: Bachiller superior, formación profesional de segundo grado, o ciclos formativos equivalentes, o certificados de profesionalidad equivalentes, complementada con una acreditada y amplia experiencia profesional en el puesto. En atención del puesto de trabajo podrá restringirse la formación requerida a una determinada titulación.

4. Se incluyen dentro de este grupo profesional: Oficial 1ª Administrativo/a, Oficial nivel A, Delineante.

Grupo profesional 4:

1. Criterios Generales: Funciones que integran gestión de procesos, procedimiento y tareas de naturaleza homogéneas, que requieren amplios conocimientos, así como de iniciativa y pueden suponer la integración, coordinación y supervisión directa o indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores/as.

2. En el área operaria incluye aquellas funciones de elevada complejidad cuyo eficaz desempeño requiere de los máximos conocimientos y destrezas dentro de las diferentes especialidades y excepcional dominio de las mismas, siendo necesario alcanzar el máximo nivel profesional, pudiendo incluir la supervisión directa o indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores/as.

3. Formación: Bachiller superior, formación profesional de segundo grado o de ciclo superior, complementada con una gran y dilatada experiencia profesional en el puesto debidamente acreditada. En función del puesto de trabajo la formación exigida podrá restringirse a una concreta titulación.

4. Se incluyen dentro de este grupo profesional: Encargado/a de Sección, Encargado/a de Servicio, Capataz-Montador/a.

Grupo profesional 5:

1. Criterios Generales: Funciones con o sin responsabilidad de mando, con un medio grado de autonomía e iniciativa que suponen tareas medianamente complejas de carácter intelectual, técnico, o de interrelación humana. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores/as.

2. Formación: Titulación universitaria media (diplomado/a, arquitecto/a técnico, ingeniero/a técnico) o de primer ciclo. En función del puesto de trabajo la formación exigida podrá restringirse a una concreta titulación.

3. Se incluyen dentro de este grupo profesional: Delineante-Proyectista, Subjefe/a de Sección, Subjefe/a de Servicio.

Grupo profesional 6:

1. Criterios Generales: Funciones con o sin responsabilidad de mando, con un medio grado de autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas de carácter intelectual, técnico, o de interrelación humana. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores/as.

2. Formación: Titulación universitaria media (diplomado/a, arquitecto/a técnico, ingeniero/a técnico) o de primer ciclo. En función del puesto de trabajo la formación exigida podrá restringirse a una concreta titulación.

3. Se incluyen dentro de este grupo profesional: jefe/a de Sección B, jefe/a de Servicio B.

Grupo profesional 7:

1. Criterios Generales: Funciones con o sin responsabilidad de mando, con un alto grado de autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad intelectual, técnico, o de interrelación humana. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores/as.

2. Formación: Titulación universitaria media (diplomado/a, arquitecto/a técnico, ingeniero/a técnico) o de primer ciclo, complementada con una suficiente y acreditada experiencia profesional, y formación específica para el puesto de trabajo. En función del puesto de trabajo la formación exigida podrá restringirse a una concreta titulación.

3. Se incluyen dentro de este grupo profesional: jefe/a de Sección A, jefe/a de Servicio A.

Grupo profesional 8:

1. Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos operativos definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad, y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre un área funcional. Habitualmente conllevan responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.

2. Formación: Titulación universitaria media (diplomado/a, arquitecto/a técnico, ingeniero/a técnico) o de primer ciclo, complementada con una dilatada y acreditada experiencia profesional, y formación específica para el puesto de trabajo. En función del puesto de trabajo la formación exigida podrá restringirse a una concreta titulación.

3. Se incluyen dentro de este grupo profesional: Técnico Superior Segunda.

Grupo profesional 9:

1. Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Se incluyen funciones que comporta la total responsabilidad por la gestión de una o varias áreas funcionales a

partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.

2. Formación: Titulación universitaria superior de segundo o tercer ciclo, complementada con una dilatada y acreditada experiencia profesional, y formación específica para el puesto de trabajo. En función del puesto de trabajo la formación exigida podrá restringirse a una concreta titulación.

3. Se incluyen dentro de este grupo profesional: Técnico Superior Primera. Grupo profesional 10:

1. Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas y heterogéneas de máxima responsabilidad que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y el más alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Se incluyen funciones que comporta la total responsabilidad por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.

2. Formación: Titulación universitaria superior de segundo o tercer ciclo, complementada con una dilatada y acreditada experiencia profesional, y formación específica para el puesto de trabajo. En función del puesto de trabajo la formación exigida podrá restringirse a una concreta titulación.

3. Se incluyen dentro de este grupo profesional: Técnico Superior Especial.

De manera transitoria, y para las personas trabajadoras que a la fecha de la firma del convenio 2021-2024 (suscrito en el mes de julio 2022) se encontrasen incluidos/as en un determinado grupo profesional y no dispusiesen de la titulación que se requiere en el mismo, no les será exigida la misma para permanecer en el dicho grupo profesional. Del mismo modo, aquellas personas trabajadoras en alta en la empresa en el mes de julio de 2022, y siempre que acrediten disponer de las aptitudes técnicas y profesionales necesarias, no les será requerida la titulación específica en caso de ascenso a un grupo de nivel superior, excluyendo los comprendidos en los niveles 8 a 10.

ARTÍCULO 9.- CONTRATACIÓN.-

9.1. Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito en las modalidades oficiales y de acuerdo con las disposiciones vigentes en esta materia.

9.2. Adhiriéndose a las condiciones específicas que el Convenio Colectivo sectorial estatal regula en esta materia, y dentro del marco establecido por la legislación vigente, las partes acuerdan ampliar hasta un máximo de doce meses la regulación temporal del contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

TÍTULO V.- INGRESOS, ASCENSOS, VACANTES Y SUSTITUCIONES

ARTÍCULO 10.- VACANTES E INGRESOS.-

10.1. El proceso de selección para cubrir todas las vacantes que se produzcan en la plantilla de la Empresa Municipal de Aguas de Cádiz, S.A., se realizará a través de los procedimientos de promoción interna o selección externa, y siempre por este orden de forma ineludible. De esta forma, el procedimiento de selección externa se empleará solo en el caso de que las plazas vacantes no pudiesen ser cubiertas por promoción interna. Ambos procedimientos se regularán según lo dispuesto en el Artículo 12 de este Convenio.

10.2. Para los procesos de promoción interna se establecen los sistemas de concurso-oposición y libre designación. Dichos sistemas se asignan de conformidad con los siguientes criterios:

1. Se establece como regla general el concurso-oposición, con la excepción de los siguientes supuestos: grupos profesionales 5 a 10, para los que el sistema será el de libre designación por parte de la Dirección de la Empresa, dándose conocimiento al Comité. No obstante lo anterior, si la empresa lo considera oportuno podrá cubrir éstas puestos mediante concurso-oposición.

2. Igualmente será por libre designación las plazas que por tener un carácter temporal se cubran de forma provisional. En caso de necesidad permanente deberá de seguirse el procedimiento dispuesto con carácter general para el sistema de promociones. El Comité de Empresa deberá estar informado en todo momento de las circunstancias indicadas en este apartado.

3. Para el acceso por promoción interna, como regla general se exigirá ser trabajador/a fijo con una antigüedad de dos años en plaza de grupos profesionales inferiores, y ello sin perjuicio de la titulación académica concreta que la Empresa pueda exigir para el acceso a la promoción de un puesto de trabajo determinado.

4. El personal que promocione pasará a percibir las retribuciones propias del nuevo puesto de trabajo, sin que puedan considerarse como consolidados ningún complemento que viniese percibiendo con anterioridad.

10.3 Los procesos de selección externa, tanto para plazas fijas como temporales, deberán realizarse mediante convocatoria pública realizada por la Empresa Municipal de Aguas de Cádiz, S.A. por medio de cualquiera de los siguientes sistemas en función de las características y del perfil de los puestos:

- Empresa externa especializada en procesos de selección.
- A través de bolsas de trabajo derivadas de procesos selectivos.
- Por medio del Servicio Andaluz de Empleo.
- Procesos selectivos directamente realizados por la Empresa Municipal de Aguas de Cádiz, S.A.

ARTÍCULO 11.- ASCENSOS Y SISTEMAS DE PROMOCIÓN INTERNA.-

Como regla general el sistema de promoción interna de la Empresa Municipal de Aguas de Cádiz, S.A. será mediante el correspondiente concurso-oposición, que permita evaluar las capacidades y aptitudes de los miembros de la organización que los realicen, enfocado todo ello a cubrir las plazas que fuesen necesarias dentro de las previstas en el Título IV de este Convenio. Los procedimientos para la realización de las pruebas serán siempre acordes con los artículos 10 y 12 de este Convenio.

La fase de concurso se realizará con posterioridad a la de oposición, y en ella el Tribunal valorará los méritos acreditados por los aspirantes, con un tope máximo del 25% de la puntuación total posible, de acuerdo con los méritos que en las bases selectivas se negocie con el Comité de Empresa.

Si en el proceso de promoción interna para una plaza sólo hubiera un aspirante, de común acuerdo entre Empresa y Comité de Empresa se evaluará la posibilidad de no realizar la fase de oposición.

Para el caso particular del personal incluido en el grupo profesional 1, 2 y 3, si transcurridos 10 años desde su ingreso no hubiesen ascendido por el sistema de promoción interna, tendrán derecho, por una sola vez, a promocionar al grupo profesional inmediato superior.

Para aquellas personas trabajadoras que desde su ingreso en la empresa no se hayan beneficiado de los sistemas de promoción y ascensos automáticos, ya fueran de los antiguos SMAES, o los propios de la Empresa Municipal de Aguas de Cádiz, S.A., así como por los sistemas de libre designación, se les reconocerá, por una sola vez, el derecho a la consolidación del grupo profesional inmediato superior de la escala correspondiente, siempre que:

a) Para todo el personal de los grupos profesionales 4 a 5, será necesario contar con 21 años de antigüedad. Los 21 años de antigüedad en la categoría los deberá cumplir antes de su edad ordinaria de jubilación en el sistema Nacional de Seguridad Social vigente en cada momento. Esta regla será aplicable al personal que promocione del grupo 5 al grupo 6.

b) Para todo el personal de los grupos profesionales 6 a 10, será necesario contar con 24 años de antigüedad. Los 24 años de antigüedad en la categoría los deberá cumplir antes de su edad ordinaria de jubilación en el sistema Nacional de Seguridad Social vigente en cada momento.

El reconocimiento del nuevo grupo profesional conllevará percibir tanto el sueldo base del nuevo grupo como el complemento del puesto de trabajo.

Todos aquellos complementos retributivos percibidos por el personal beneficiado en el presente artículo, que no tengan justificación en base a lo dispuesto en el convenio colectivo, serán absorbidos y compensados con las retribuciones propias del grupo profesional inmediato superior. Aquellos importes que no sean absorbidos o compensados con las diferencias retributivas de la categoría inmediata superior pasarán a integrar un plus en concepto de “otros complementos no pensionables”, quedando sin actualización alguna en lo sucesivo, y manteniendo su carácter absorbible y compensable hasta su extinción en caso de producirse cualquier tipo de ascenso.

ARTÍCULO 12.- TRIBUNALES.-

Para todos los procesos de selección se podrán concertar los servicios de una empresa externa especializada, de forma que sea ésta empresa la que realice con arreglo a la ley y a los criterios vigentes en cada momento en materia de igualdad, publicidad, concurrencia y transparencia, los trámites para la selección final de candidatos. En función de la plaza y requisitos de la misma, la empresa externa concertada facilitará al tribunal el correspondiente dossier con la documentación acreditativa de los requisitos establecidos y criterios tenidos en cuentas, presentando el número de candidatos finales que se consideren necesarios por el tribunal correspondiente.

Según se acuerde con el comité, para los casos de promoción o ascensos, podrá obviarse lo dispuesto en el párrafo anterior y fijar internamente los criterios y selección del candidato que mejor se ajuste a la promoción o ascenso.

Para todos los procesos de selección, excluidos los de libre designación, se constituirá un Tribunal Calificador compuesto por un presidente y cuatro vocales. La Presidencia del Tribunal recaerá en la persona que ostente la Dirección Gerencia de la empresa o persona en la que ésta delegue. Los cuatro vocales serán nombrados de entre los empleados de la empresa, dos por la Dirección y dos por el Comité. Estos vocales deberán ser en lo posible de la misma escala laboral que la plaza o puesto objeto del concurso, y de igual o superior grupo y nivel que los necesarios para el desempeño de la misma. En los casos en que por la complejidad de la plaza o puesto objeto del concurso la Dirección lo estime conveniente, uno de los dos vocales cuya designación le corresponde, podrá ser ajeno a la empresa siempre que sea solicitado su nombramiento bien a una empresa externa de selección de personal, bien al Centro Académico o Colegio Oficial profesional correspondiente al área de conocimiento en la que se encuadre el mencionado puesto.

Todo proceso de “promoción interna”, deberá ser previamente comunicado al Comité de Empresa, y comenzará con la publicación por parte del departamento de Recursos Humanos de las plazas o puestos que sean necesarios cubrir, cumpliendo las siguientes fases y plazos que se detallan a continuación:

1. Constitución del Tribunal Calificador. Plazo: hasta 2 días laborables a partir de la publicación de las plazas o puestos a cubrir.
2. Publicación de las bases reguladoras del proceso selectivo, contenido en su caso de las pruebas a realizar y calendario completo del mismo con indicación expresa de las fechas límite de cada una de las fases. Plazo: hasta 5 días laborables a partir de la constitución del Tribunal.
3. Presentación de solicitudes. Plazo: 5 días laborables a partir de la publicación de las bases.
4. Publicación de la lista provisional de aspirantes admitidos. Plazo: hasta 2 días laborables a partir de la fecha límite de presentación de solicitudes.
5. Reclamaciones a la lista de aspirantes admitidos. Plazo: 3 días laborables a partir de la publicación de la lista provisional.
6. Publicación de la lista definitiva de aspirantes admitidos. Plazo: hasta 2 días laborables a partir de la fecha límite de presentación de reclamaciones.
7. Comienzo de la realización de las pruebas. Plazo: 10 días laborables a partir de la publicación de las listas definitivas de admitidos.
8. Publicación de resultados provisionales de las pruebas. Plazo: hasta 3 días laborables a partir del día siguiente al último en el que se hayan realizado las pruebas.
9. Presentación de reclamaciones a los resultados de las pruebas. Plazo: 3 días laborables a partir de la publicación de resultados provisionales.
10. Publicación de resultados definitivos de las pruebas. Plazo: hasta 3 días laborables a partir de la fecha límite de presentación de reclamaciones.

En razón de la urgencia de la convocatoria se podrán negociar la reducción de plazos y/o trámites.

Todas las publicaciones aludidas se realizarán por parte del departamento de recursos humanos en el tablón de anuncios de la empresa. El Tribunal mantendrá en sobre cerrado cada una de las pruebas que hubiese que realizar, así como los baremos de puntuación, desde su confección hasta el momento de su realización. Asimismo, se responsabilizará de la conservación de toda documentación que se genere durante el proceso, como puedan ser las solicitudes, reclamaciones, resolución de éstas, actas, etc. A la finalización de todo el proceso, el Tribunal Calificador remitirá a la Dirección de la Empresa acta de los resultados pormenorizados obtenidos por cada aspirante, propuesta de nombramiento para cubrir la o las plazas concursadas, toda la documentación generada durante el proceso y cuanta información estime conveniente para la claridad del resultado del mismo. Todas las decisiones que el Tribunal deba tomar a lo largo del proceso selectivo serán por mayoría de votos.

En el supuesto de que alguno de los miembros del Tribunal tuviera parentesco de hasta tercer grado de afinidad o consanguinidad con alguno de los aspirantes, la dimisión del mismo tendrá que hacerse efectiva desde el momento en que se conozca la lista definitiva de los admitidos a las pruebas.

ARTÍCULO 13.- PERIODO DE PRUEBA.-

Las vacantes cubiertas por medio de procesos de selección externa tendrán un periodo de prueba según detalle:

- Seis meses para los grupos profesionales 6 a 10.
- Tres meses para los grupos profesionales 1 a 5.

ARTÍCULO 14.- SUSTITUCIONES.-

En casos excepcionales y por los periodos y supuestos que a continuación se indican, la empresa podrá encomendar a un/a trabajador/a la realización de trabajos de un grupo profesional superior al que éste posea. En estos casos se remunerará al mismo, mientras dure dicha situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada (sueldo y complemento de puesto de trabajo).

De acuerdo a lo establecido en el Art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, si estos trabajos fuesen desempeñados por un periodo superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar ante la dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada. Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité de Trabajadores, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción Competente.

Lo establecido en los párrafos anteriores de este artículo no será de aplicación en los supuestos de sustitución por enfermedad, accidentes de trabajo, vacaciones, permisos y ocupación de cargos sindicales u oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin perjuicio de tener derecho a la diferencia retributiva recogida en dicho punto de este artículo.

En lo referente al trabajo de inferior categoría, será de aplicación el art. 39.3 del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO VI.- PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 15.- PRINCIPIO GENERAL.-

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, en orden a la formación y promoción profesional de los empleados de la Empresa, se facilitará la posibilidad de realizar estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, siempre que no afecte al normal funcionamiento de la empresa.

Asimismo, la Empresa se compromete a establecer un sistema de formación interna, consignando en sus presupuestos anuales, la correspondiente partida económica, teniendo en cuenta tanto las necesidades futuras de la Empresa como el hecho de otorgar posibilidades reales de formación.

El Comité de Empresa deberá ser informado anualmente y previamente al inicio de cada ejercicio, de los planes de formación profesional que se elaboran en la Empresa.

ARTÍCULO 16.- CURSOS DE ADAPTACIÓN Y CAPACITACIÓN.-

La Empresa cuidará de la formación profesional y técnica de las personas trabajadoras, directamente o bien en régimen de concierto con otros centros oficiales o reconocidos, o con profesionales especializados, organizará los cursos de capacitación profesional que sean necesarios para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como los cursos de reconversión profesional que se precisen para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo. Estos cursos se realizarán en horas de trabajo y la asistencia del trabajador será obligatoria.

Si por necesidades del servicio o cualquier otra circunstancia, se tuvieran que realizar fuera de la jornada laboral, se procurará que estos no excedan de una semana. Para los procesos de promoción y ascensos se valorará la asistencia a dichos cursos.

Las horas efectivas realizadas en cursos presenciales que tengan el carácter de obligatorias, y se realicen fuera de la jornada laboral, serán compensadas en descanso, a razón de una hora de descanso por una hora de asistencia efectiva que podrán ser acumulables.

Las horas de teleformación cuando se traten de cursos obligatorios y realizados fuera de la jornada laboral serán compensadas a razón de una hora de descanso por cada 20 horas de teleformación, estableciéndose un máximo de 150 horas lectivas por curso, lo que supone una jornada de trabajo.

Así mismo, se procurará en la medida de lo posible que entre la finalización de la jornada laboral y el inicio de la formación presencial existan dos horas de diferencia. También resultará aplicable al caso en el que la formación presencial sea impartida en horario de mañana y la jornada laboral esté establecida en turno de tarde. Si por cualquier motivo no fuera posible que diste un intervalo de al menos dos horas, el trabajador tendrá derecho al pago de una dieta por importe de 15,00 € debiendo el trabajador realizar el marcaje a la entrada y a la salida de la formación, y aportar el justificante de la comida, con independencia del importe de ésta.

ARTÍCULO 17.- CURSOS EXTERNOS DE FORMACIÓN.-

Los empleados que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, mediante enseñanza reglada, tendrán preferencia

para elegir turno de trabajo y al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores. Así mismo, tendrán derecho, siempre que las necesidades y organización del trabajo lo permitan, a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos. En cualquier caso, será necesario que el empleado acredite debidamente que cursa con regularidad y aprovechamiento estos estudios.

TÍTULO VII.- JORNADA DE TRABAJO, LICENCIAS Y VACACIONES

ARTÍCULO 18.- JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.-

Para todo el personal que trabaje tanto en jornada de mañana, como en jornada de tarde, o a doble o triple turno, se pactarán los correspondientes calendarios anuales de trabajo, siempre cumpliendo con el cómputo anual de horas de acuerdo con este artículo y demás legislación vigente. En caso de discrepancias en la aplicación de dichos calendarios, entenderá la Comisión Paritaria.

Con carácter general la jornada ordinaria de trabajo a se desarrollará de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas para la jornada de mañana, y de 14:45 a 21:45 horas para el personal que trabaje en jornada de tarde, salvo en los períodos que a continuación se detallan en los cuales la jornada será de 8:00 a 14:00 horas para la jornada de mañana, y de 13:45 a 19:45 horas para la jornada de tarde:

- Del 1 de junio al 30 de septiembre.
- Durante las festividades de Carnaval, Semana Santa, y para las semanas del 25 y del 31 de diciembre.

Para el personal y los puestos de trabajo que a la fecha de entrada en vigor de este Convenio tuvieran flexibilidad en su jornada diaria conforme se dispone en el reglamento interno de jornada y horario flexible, se mantendrá un intervalo de horario flexible en la entrada de 7:30 a 8:30 horas y de 14:30 a 15:30 horas en la salida en periodo de jornada ordinaria. En periodos de jornada reducida se establece un intervalo de entrada de 08:00 a 08:30 y de 14:00 a 14:30 a la salida. Esta flexibilidad podrá aplicarse siempre que quede garantizada la adecuada atención de la actividad en los diferentes departamentos y áreas de la empresa.

La flexibilidad requerirá en todo caso una presencia obligatoria diaria y continuada entre las 8:30 y 14:30 horas en periodos de jornada ordinaria, y entre las 08:30 y 14:00 horas en periodos de jornada reducida. La jornada correspondiente a la franja de horario variable deberá de realizarse en uno de los intervalos bien de entrada o de salida flexible del día en que se disfruta de la flexibilidad horaria. El Reglamento interno de jornada y horario flexible regulará de modo detallado esta materia de acuerdo con lo dispuesto en el presente artículo.

Todo el personal tendrá derecho a un descanso de 30 minutos dentro de su jornada laboral, que de conformidad con lo previsto en el art 34.4 del E.T. tendrá la consideración de trabajo efectivo.

Toda persona trabajadora que haya cumplido los 60 años de edad y cuente con al menos 29 años de servicio en la empresa disfrutará de una reducción en su jornada laboral diaria de una hora durante los periodos de jornada ordinaria, quedando excluidos de esta reducción los periodos en los que se realice jornada reducida (del 1 de junio al 30 de septiembre, festividades de Carnaval, Semana Santa, y para las semanas del 25 y del 31 de diciembre). En este sentido la persona trabajadora podrá optar antes de iniciar el uso de este derecho entre: 1) acumular en jornadas completas la reducción diaria de una hora para su disfrute en fechas inmediatamente anteriores a su jubilación, o bien 2) disfrutar de la reducción horaria diariamente. Antes de hacerse efectivo dicho derecho la persona trabajadora comunicará a la empresa la forma en que desea disfrutar de esta reducción, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el siguiente párrafo.

La opción de la persona trabajadora para el uso de este derecho de reducción quedará en todo caso supeditada a que se garantice la adecuada atención de la actividad en los diferentes departamentos y áreas de la empresa, por lo que en los supuestos en los que a determinación de la empresa no se cumpla con dicho requisito la persona trabajadora sólo podrá optar por acumular dichas horas diarias de reducción a los efectos de disfrutarlas en jornadas completas en fechas inmediatamente anteriores a su jubilación.

Además de los días establecidos en el calendario laboral oficial, tendrán la consideración de festivos a los efectos de este Convenio los siguientes días: el último viernes del mes de mayo (día de la Patrona), 24 y 31 de diciembre.

ARTÍCULO 19.- GUARDIAS.-

Para el personal operario sujeto a guardias de sábados, domingos y festivos, su jornada presencial en dichas guardias será de 7 horas.

Estas guardias serán preferentemente para averías, avisos, fugas y controles de redes. Los trabajos programados como cambio de válvulas, reparación de averías antiguas (salvo para casos de urgencias), se realizarán en jornada habitual de lunes a viernes.

Este personal podrá compensar el descanso de dicho día no laborable de la siguiente manera, siempre que se respete lo dispuesto en los art 34 y 37 del ET y demás normativa laboral aplicable:

Guardia de sábados o de festivos.- En estos casos, el trabajador podrá ejercitar una de las opciones siguientes:

a) Descanso de un día laborable, de mutuo acuerdo entre la partes, contemplando las necesidades del servicio y compensación económica equivalente al 40% del salario/día, siendo el salario/día:

- Sueldo base
- Antigüedad
- Premio vinculación
- Plus convenio
- Complemento personal
- Complemento turnicidad
- Conducción
- Puesto de trabajo

b) No descansar, en cuyo caso tendrá derecho a una compensación económica equivalente al 140% del salario/día con los conceptos indicados en el apartado anterior.

Guardia de domingos.- La guardia del domingo se compensará mediante descanso del día laboral siguiente a la realización de la guardia, y compensación económica equivalente al 40% del salario/día en la misma forma que se determina en el apartado a) para las guardias de sábados y festivos.

El personal operario en situación de guardia los días 24, 25 o 31 de diciembre, 1 o 6 de enero, y día de la patrona, percibirá una compensación económica de setenta y cinco euros (75,00 €) adicionales por cada uno de los días indicados en situación de guardia.

El resto del personal técnico o administrativo que por necesidades de servicios tuviese que acudir a trabajar a la empresa hasta las 15:00 horas los días 24, 25 o 31 de diciembre, día de la patrona, 1 o 6 de enero, percibirá por cada uno de los días indicados que acuda a trabajar una compensación económica de setenta y cinco euros (75,00 €) y un día laboral de descanso.

ARTÍCULO 20.- VACACIONES ANUALES.-

El personal al que afecta este Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de 22 días laborables. Se ampliará hasta un máximo de 5 días laborales adicionales, haciendo un total máximo de 27 días laborables, a razón de un día laborable adicional por cada año de antigüedad a partir de los 21 años de antigüedad reconocidos por la empresa.

El disfrute de las vacaciones deberá realizarse como máximo hasta finales del mes de febrero del año siguiente. No obstante lo anterior, en casos excepcionales y justificados, la Dirección podrá acordar su disfrute en un momento posterior cuando las necesidades del servicio lo justifiquen.

La persona trabajadora y la Empresa conocerán con dos meses de antelación como mínimo el disfrute de las vacaciones, debiendo estar organizado el turno de vacaciones antes de abril.

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador/a pasara a situación de incapacidad temporal (I.T.), no se computarán a efectos de duración de las vacaciones los días que hubiese durado esa incapacidad durante el periodo vacacional.

En el supuesto establecido en el párrafo anterior, las vacaciones correspondientes a los días no computados se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan, pero sin que pueda rebasar la fecha establecida en el párrafo segundo de este artículo, excepto para las altas que se produzcan posterior a la fecha establecida, que deberán ser disfrutadas de manera inmediata a su incorporación.

En caso de discrepancia con la fecha de las vacaciones tendrán preferencia las personas trabajadoras con mayor antigüedad en el servicio al que pertenecen, si bien no podrán coincidir dos años consecutivos. En los servicios prestados en régimen de turno se estará siempre a lo dispuesto en el plan de vacaciones de dichos servicios.

ARTÍCULO 21.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.-

La persona trabajadora, avisando con la suficiente antelación, y presentando los debidos justificantes, podrá disfrutar de las siguientes licencias con derecho a retribución total:

- a) Tres días laborales consecutivos en caso de fallecimiento de parientes de primer y segundo grado por consanguinidad y afinidad, contándose el día del suceso o el siguiente a este, en el caso de haber tenido lugar una vez finalizada íntegramente la jornada laboral.
- b) Cinco días laborales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

La persona trabajadora podrá hacer uso de esta licencia durante el período en el que el pariente que da derecho a la misma se encuentre hospitalizado, con independencia del día del inicio del suceso. La hospitalización requerirá de la presentación de justificante tanto del ingreso como del alta.

Para los supuestos en los que la persona trabajadora solicite hacer uso de la licencia que se regula en el presente apartado en más de una ocasión en el transcurso de un año, en base al mismo pariente y causa, resolverá la Comisión Paritaria.

- c) Quince días laborales por matrimonio.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual si coincide en día laborable.
- e) Un día por examen final en Centros Oficiales, siempre que el examen final tenga lugar dentro del horario de la jornada laboral de la persona trabajadora.
- f) Un día por boda de hijo, si coincide con día laborable.
- g) Una hora de reducción en la jornada diaria, por lactancia de hijo, hasta cumplido un año de nacimiento, que la persona trabajadora podrá dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso en que ambos trabajen conforme disponga la legislación vigente.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- i) Las que correspondan para la realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos.
- j) Cinco días laborales por asuntos particulares. En cualquier caso, se contemplarán las necesidades del servicio y se solicitarán con al menos tres días de antelación y no se podrán acumular a los días de vacaciones o permisos retribuidos de cualquier tipo salvo casos excepcionales y expresamente autorizados por los cauces que determine la Comisión Paritaria. En el supuesto de que alguno/s de los días festivos, nacionales, autonómicos o locales, coincidan en sábado, así como si los días 24 o 31 de diciembre coincidan en sábado o domingo, se añadirán los correspondientes días por asuntos propios adicionales.
- k) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con cónyuge, pareja de hecho, familiares hasta segundo grado por consanguinidad y afinidad o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año debiendo de comunicar a la empresa la situación lo antes posible y aportar la

documentación que justifique la urgencia y la necesidad de requerir la presencia inmediata de la persona trabajadora (certificados médicos, informes policiales, o cualquier otro documento que respalde la gravedad de la situación).

l) El resto de licencias retribuidas reconocidas por la normativa vigente y no contempladas en el presente artículo se regularán conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

De la vigilancia y control del cumplimiento del presente artículo, así como de las causas que originen tales licencias, y de la resolución de las controversias que puedan derivarse de la interpretación del mismo, entenderá la Comisión Paritaria, la cual creará una comisión específica con competencias delegadas en esta materia.

ARTÍCULO 22.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.-

Tendrán derecho aquellos trabajadores fijos de plantilla que lo soliciten con quince días de anticipación, y siempre por causas justificadas. Se concederán, por una sola vez al año y con una duración máxima de un mes, no dando derecho a retribución alguna.

No obstante las condiciones anteriores, se tendrán en cuenta circunstancias de carácter excepcional.

ARTÍCULO 23.- EXCEDENCIAS.-

A este respecto se estará a lo dispuesto en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, no haciéndose precisa la necesidad de plaza vacante para que se produzca la reincorporación.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa Municipal de Agua de Cádiz, S.A., especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

ARTÍCULO 24.- EXCEDENCIA POR HIJOS PEQUEÑOS.-

Los trabajadores tienen derecho a un periodo de excedencia para el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de su nacimiento, adopción o acogimiento permanente. Esta excedencia tiene las siguientes características:

- No puede ser superior a tres años.
- Hay reserva del puesto de trabajo durante el primer año de la excedencia. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, pero no del puesto concreto, dependiendo de las circunstancias organizativas de la empresa.
- Durante el periodo de excedencia se le computará al trabajador el tiempo de la misma a efectos de antigüedad.
- Se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá de ser convocada la persona trabajadora por la Empresa Municipal de Agua de Cádiz, S.A.

- Para lo no previsto en este artículo se tomará como referencia lo que al respecto regule el Estatuto de los Trabajadores en su Artículo 46.

ARTÍCULO 25.- REDUCCIÓN DE LA JORNADA.-

Las personas trabajadoras que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de todas sus retribuciones, de entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada.

En casos excepcionales distintos a los recogidos en el párrafo anterior, y previo informe favorable de la Comisión Paritaria, cualquier trabajador podrá obtener una reducción de jornada de hasta tres horas.

Estos acuerdos tendrán una duración mínima de un año y se podrá prorrogar sucesivamente si la persona trabajadora y empresa lo acuerdan. No obstante lo anterior, el acuerdo podrá tener una duración menor siempre que la persona trabajadora acredite ante la empresa la desaparición de las circunstancias que dieron lugar a la reducción antes de que trascurra el periodo mínimo de un año establecido.

Cuando la reducción de jornada obedezca a una situación de guarda legal, la persona trabajadora podrá solicitar la vuelta a su jornada normal en cualquier momento, sin necesidad de estar sometido a periodos mínimos.

Para todos los supuestos de reducción recogidos en el presente artículo la persona trabajadora deberá de presentar una solicitud a la empresa con una anticipación de quince días naturales a la fecha en que tendrá efectos su petición.

TÍTULO VIII.- RÉGIMEN ECONÓMICO

ARTÍCULO 26.- CONCEPTOS BÁSICOS.-

Como norma general, todos los trabajadores de Aguas de Cádiz percibirán en sus respectivas nóminas los siguientes Conceptos Básicos independientemente del puesto de trabajo que en cada momento desempeñen.

Se entienden como Conceptos Básicos los siguientes:

- Sueldo base
- Pagas Extras
- Antigüedad
- Premio de Vinculación
- Plus Convenio
- Complemento Personal

26.1.- SUELDO BASE.-

Su valor se establece en función del grupo profesional de cada persona trabajadora según se relaciona en el Anexo 1, y corresponde a una prestación de trabajo, conforme a un rendimiento mensual normal, durante la jornada convenida.

26.2.- ANTIGÜEDAD.-

Las cantidades que se perciban en concepto de antigüedad serán en función del número de bienios y quinquenios que la persona trabajadora permanezca vinculado a la empresa. Su valor consiste en el 5% del Sueldo base por cada bienio y quinquenio. Se devengarán dos bienios como máximo, y el número de quinquenios de antigüedad en la Empresa no tendrá otro límite que el cumplimiento de su edad de jubilación ordinaria en el Sistema Nacional de Seguridad Social vigente en cada momento.

Como compensación a los servicios prestados, la persona trabajadora tendrá derecho a un quinquenio graciable al cumplir los 20 años de antigüedad en la empresa, que será acumulado a los anteriores.

El devengo y abono de un nuevo bienio o quinquenio se realizará conforme al siguiente criterio:

a) Para aquellas personas trabajadoras que consolidan un nuevo bienio o quinquenio de antigüedad en el primer semestre del año natural, tendrán derecho a su abono desde 1 de enero de dicho año.

b) Para aquellas personas trabajadoras que consolidan un nuevo bienio o quinquenio de antigüedad en el segundo semestre del año natural, tendrán derecho a su abono desde 1 de julio de dicho año.

26.3.- PREMIO DE VINCULACIÓN.-

Se mantiene el premio de vinculación en la cuantía anual que se fija en el anexo I y que se devengará cada cinco años de antigüedad en la Empresa. Su abono se realizará conforme a los criterios establecidos en los apartados a) y b) del artículo 26.2, y el número de premios de vinculación no tendrá otro límite que el cumplimiento de su edad de jubilación ordinaria en el Sistema Nacional de Seguridad Social vigente en cada momento.

26.4.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.-

Se devengará una paga extraordinaria en cada uno de los meses de Julio y diciembre, equivalente cada una de ellas a una mensualidad del sueldo base más la antigüedad de la persona trabajadora. Para el cálculo de cada una de las pagas extraordinarias se utilizará el salario base y antigüedad percibido por la persona trabajadora en cada uno de los seis meses que conforman cada periodo de devengo. Dichas pagas serán abonadas juntamente con la nómina ordinaria del mes inmediatamente anterior.

A las referidas pagas tendrán derecho tanto el personal fijo, como el eventual o interino en función al tiempo trabajado en el primer semestre para la paga extra de Julio, y el segundo semestre para la paga extra de diciembre.

26.5.- PLUS CONVENIO.-

El plus convenio se fija en una cantidad equivalente al 40,67% del sueldo base más antigüedad, que recibirá cada persona trabajadora en 12 mensualidades ordinarias.

26.6.- COMPLEMENTO PERSONAL.-

Retribuye el compromiso de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aguas de Cádiz, S.A. en la constante especialización y puesta al día, mejorando su formación técnica y práctica. Su importe se establece en la cuantía mensual que figura en el anexo I del presente convenio para todas las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 27.- COMPLEMENTOS SALARIALES- EXTRASALARIALES.-

Además de los conceptos básicos, toda persona trabajadora a tenor de las características de su puesto y otras características del trabajo que desarrolle podrá percibir los siguientes complementos:

27.1.- PLUS EXTRASALARIAL.-

La Empresa concede un Plus Extrasalarial, fijado en la cantidad anual que se fija en el anexo I del presente convenio pagadero junto a la nómina del mes de febrero de cada ejercicio.

Al ser este concepto devengado en el ejercicio en curso, su pago se entiende a cuenta en función del tiempo trabajado durante el año natural.

27.2.- COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO.-

Compensa todas las especiales y particulares características de cada puesto de trabajo, sin carácter limitativo: jornada laboral, horario, especial dedicación, y funciones que sean clasificadas como penosas, peligrosas, tóxicas o insalubres y no exista posibilidad de reducir la incidencia de tales circunstancias, aun empleando los adecuados medios de protección, prevención o tiempo de exposición al riesgo.

27.3.- COMPLEMENTO POR TRABAJOS DE CARÁCTER DIRECTIVO.-

El complemento por trabajos de carácter directivo para aquellos directores y jefes de área/departamento que a la fecha de la firma del convenio 2018-2020 lo viniesen percibiendo, viene a remunerar las especiales características de responsabilidad que conlleva la ejecución del puesto de trabajo concreto. Dicho complemento no se devengará para ningún otro/a trabajador/a que no lo percibiera a partir de la entrada en vigor del convenio 2018-2020. Al no tratarse de un concepto consolidado ni tener la consideración de condición más beneficiosa, el mismo será absorbido y compensado hasta su extinción en caso de producirse cualquier tipo de ascenso.

Este complemento será abonado de manera mensual a partir de enero de 2019, siendo su cuantía el resultado de dividir entre doce el importe anual que se venía percibiendo hasta el año 2018 en concepto de "complemento por trabajos especiales".

27.4.- OTROS COMPLEMENTOS.-

Es un concepto a extinguir que retribuye las condiciones personales individuales derivadas de la regularización de salarios efectuada en el año 1.997, así como de la regularización del CPT del personal de saneamiento y bombeo en el año 2022.

27.5.- OTROS COMPLEMENTOS NO PENSIONABLES.-

Es un concepto a extinguir derivado de la regularización del concepto trabajos especiales, y regulado en la disposición transitoria primera apartado segundo desde el convenio colectivo 2018-2020.

27.6.- QUEBRANTO Y TRASLADO DE EFECTIVO.-

El plus de quebranto, así como el de traslado de efectivo tienen carácter extrasalarial de manera que sólo serán abonados cuando la persona trabajadora acuda al puesto de trabajo y desempeñe las tareas de caja con manejo de efectivo, o bien el traslado de efectivo desde la Empresa Municipal de Aguas de Cádiz, S.A. a la entidad financiera.

Se establece el importe mensual que figura en el anexo I del presente convenio en concepto de “quebranto” para los puestos de trabajo del departamento de Caja, como compensación a los daños económicos que puedan derivarse del manejo de efectivo. Su importe será prorrateado en función del número de días de trabajo efectivo en el departamento de caja.

Adicionalmente, y cuando sea necesario el traslado y custodia del dinero efectivo desde la Empresa Municipal de Aguas de Cádiz, S.A. a la entidad bancaria, se abonará el concepto “traslado de efectivo”, cuyo importe mensual se establece en el anexo I del presente convenio, que se prorrateará y abonará en función de los días que de manera efectiva la persona trabajadora hubiese realizado el traslado del efectivo.

27.7.- CONDUCCIÓN.-

Retribuye la conducción y manejo de vehículos de la Empresa con carácter habitual, además del cuidado, limpieza y mantenimiento de los mismos. No tendrá carácter fijo, ni creará derecho adquirido alguno.

Su importe mensual tanto para conductores habituales de vehículos que precisen carné clase “B”, como para conductores habituales de vehículos que precisen carné clase “C” o “D” se dispone en el anexo I del presente convenio.

27.8.- INDEMNIZACIÓN POR DESPLAZAMIENTO EN VEHÍCULO PROPIO.-

La persona trabajadora que a iniciativa de la Empresa, haya convenido con ésta, realizar desplazamientos por servicio dentro de la localidad con vehículo particular, percibirá una compensación económica de 0,30 € por km recorrido.

27.9.- DISPONIBILIDAD.-

Retribuye la disponibilidad de la persona trabajadora que por las especiales características de su puesto de trabajo debe estar localizable en cualquier momento a través de los instrumentos que se establezcan, conllevando además la obligación de tener operativo el teléfono móvil facilitado por la empresa. Su valor será:

- a) Personal operario: El complemento tiene carácter diario y se abonará a razón del importe que se estable en el anexo I del presente convenio siempre que la persona trabajadora se encuentre ese día sujeto a disponibilidad.
- b) El resto de puestos que requieran disponibilidad, serán acordados por mutuo acuerdo entre Dirección y Comité de Empresa, y percibirán la cuantía mensual que se especifica en el anexo I del presente convenio.
- c) Se establece una disponibilidad mensual en el importe que se especifica en el anexo I del presente convenio para las Jefaturas de servicio A de las explotaciones de abastecimiento y saneamiento, que podrá hacerse extensiva a otras Jefaturas de Servicio y Subjefaturas de Servicio pertenecientes a la explotación de abastecimiento.

27.10.- PLUS DE LLAMADA.-

La persona trabajadora que fuese requerida por la empresa en horas de descanso, sin estar preavisado, tendrá derecho a percibir un mínimo de 3 horas extras, siempre que el trabajo realizado fuese de menor o igual duración. Si el trabajo durase más de 3 horas, percibirá el importe correspondiente a las horas extras efectivamente trabajadas.

27.11.- COMPLEMENTO DE TURNICIDAD.-

El complemento de turnicidad corresponde a los puestos de trabajo sujetos a un régimen de doble turno (mañana-tarde). El complemento de turnicidad se abonará a razón de la cantidad mensual que se especifica en el anexo I del presente convenio.

Para el percibo de este complemento será requisito necesario que de manera efectiva el trabajador se encuentre sujeto a turnicidad y realice los correspondientes turnos de mañana y tarde de manera habitual, con independencia de cualquier otro motivo o circunstancia.

ARTÍCULO 28.- DIETAS Y DESPLAZAMIENTO.-

El empleado que por necesidades de la Empresa tenga que desplazarse fuera de la ciudad de Cádiz, percibirá en concepto de dietas las siguientes cantidades:

- Todo el personal:..... 50,00 € /día completo.

Se devengará dieta completa si el desplazamiento de jornada comprendiera las horas habituales de almuerzo y cena; si sólo coincide con una de las dos comidas, se devengará media dieta.

El desplazamiento será compensado con el precio de 0,30 €/Km, si se realiza en vehículo propio. En caso de utilizar los habituales medios de transporte públicos, la gestión y el pago del mismo se harán por parte de la Empresa.

Si el desplazamiento obligare a pernoctar fuera de Cádiz, igualmente la gestión y pago del alojamiento se hará por parte de la Empresa.

Todo el personal que, por necesidades del servicio, prolongue la jornada en al menos dos horas, entendiendo por prolongación aquella situación en la que por necesidades del servicio implica continuar en el puesto de trabajo una vez finalizada la jornada laboral, incluyendo además para el turno de tarde el supuesto de iniciar la jornada al menos dos horas antes, percibirá en concepto de dieta 15,00 €/ por cada almuerzo y/o cena.

ARTÍCULO 29.- PLUS DE TRANSPORTE.-

El personal que a la fecha de la firma del presente Convenio estuvieren percibiendo un plus de transporte a consecuencia de tener su vivienda habitual fuera del

término municipal de Cádiz y residir en ella durante todo el año, seguirá percibiendo dicho concepto en tanto se mantenga el hecho que lo origina.

Los importes percibidos no serán actualizados y tendrán la consideración de a extinguir, por lo cual no podrá percibirlo ninguna persona trabajadora más de las que ya lo perciben a la fecha de la firma del presente convenio. Este plus de transporte, atendiendo a su carácter extrasalarial, no se abonará durante el periodo vacacional, ni en aquellos otros periodos en los que la persona trabajadora no acuda a su puesto de trabajo por cualquier motivo o circunstancia.

ARTÍCULO 30.- PREMIO DE FIDELIDAD.-

Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio percibirán por este concepto al cumplir los 20 años de antigüedad en la Empresa, la cantidad de 750,00 €.

Tendrán derecho a percibir este premio los herederos de las personas trabajadoras cuyo contrato se extinga por su fallecimiento, siempre que éste tuviera lugar dentro del año natural en el que se devengaría tal premio.

ARTÍCULO 31.- PAGO DE LA NÓMINA.-

Las nóminas serán abonadas el antepenúltimo día hábil de cada mes, entendiendo por tal la fecha en la que la empresa realiza la transferencia bancaria. La persona trabajadora podrá solicitar un anticipo mensual de 300 o 600 €. La opción elegida por la persona trabajadora a principios de año no será modificable, y se mantendrá durante el año en curso, siendo abonado dicho anticipo los días 10 de cada mes, o el anterior día hábil si aquél coincidiese en sábado, domingo o festivo.

ARTÍCULO 32.- COMPENSACIÓN POR CONSUMO DE AGUA Y DE ELECTRICIDAD -éste último sólo para el personal laboral de los extintos SMAES que tienen reconocido el derecho.-

Todo el personal, activo y jubilado de Aguas de Cádiz S.A., tendrá derecho a suministro de agua para Uso Doméstico propio, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Personal en activo con contador individual y residencia en Cádiz capital. La Empresa le abonará el recibo (agua, saneamiento y depuración). Para este personal, y en el momento previo a su jubilación o invalidez, podrá optar de forma voluntaria a la liquidación de este derecho conforme a lo establecido en el punto 2 de este artículo.

2. Personal en activo con residencia fuera de Cádiz capital, o personal en activo con contador de comunidad y residencia en Cádiz capital. Será compensado con la cantidad de 34,68 euros/mes. Dicha cantidad será revisada mientras la persona trabajadora se encuentre en activo en el mismo porcentaje de subida o bajada que experimenten las tarifas de agua, saneamiento y depuración vigentes en cada momento para usos domésticos en el término municipal de Cádiz, y actualizada en el mismo mes que se produzca la incidencia. La Empresa, en el momento del cese de la persona trabajadora por jubilación, invalidez o fallecimiento, y como compensación definitiva por este concepto, abonará a la persona trabajadora, o a su viuda/o en caso de fallecimiento, junto con su liquidación una cantidad consistente en multiplicar por 15 años (ciento ochenta mensualidades) la cifra que en ese momento esté determinada en el Convenio Colectivo. No obstante lo anterior, y para los casos en los que la jubilación, invalidez o fallecimiento se produzca con carácter previo a la edad legal ordinaria de jubilación de la persona trabajadora, a las mensualidades anteriormente indicadas, esto es 180, se le añadirá la diferencia de mensualidades entre la edad de la persona trabajadora en el momento del hecho causante y la edad legal ordinaria de jubilación de la persona trabajadora, con un límite máximo de 24 mensualidades. Del mismo modo, y para los supuestos en los que la persona trabajadora se jubile una vez superada la edad legal ordinaria de jubilación que en su caso corresponda, se deducirán de las 180 mensualidades la diferencia entre la edad de legal ordinaria de jubilación, y aquella en la que se hace efectiva la misma. Para cálculo de la compensación, y a efectos de añadir o deducir mensualidades, se tendrán en cuenta los meses enteros, depreciándose las fracciones inferiores.

3. Personal jubilado con contador individual y residencia en Cádiz capital.

La Empresa le abonará el recibo (agua, saneamiento y depuración) mientras conserve la modalidad de contador individual, y siempre que no haya optado a la liquidación de este derecho en el momento de la jubilación o invalidez. En caso de fallecimiento, la viuda/o conservará este beneficio mientras no contraiga nuevas nupcias. Tanto el derecho de la persona titular como el de su viuda/o se extinguirán si pasara a la modalidad de contador en Régimen de Comunidad o cambiara su domicilio fuera de Cádiz capital, por lo que una vez que se dé alguna de estas dos circunstancias el jubilado/a o su viudo/a tampoco tendrá derecho a la liquidación conforme se dispone en el apartado 2 del presente artículo

En cuanto a los importes que se generen por derechos de contratación se actuará según los siguientes criterios para todo el personal:

El personal activo y jubilado que se encuentre en la necesidad de efectuar la contratación del servicio de Agua y Saneamiento en su domicilio habitual situado en Cádiz abonará por todos los derechos de contratación y acometida establecidos en la actualidad y los que pudieran establecerse en el futuro a excepción de las cantidades devengadas en concepto de fianzas, la cantidad total de 3,01 euros.

Lo establecido en el párrafo anterior relativo al abono de los derechos de contratación y acometidas, no será aplicable al personal jubilado, o en caso de su fallecimiento, a sus viudas/os en los supuestos en que se hayan indemnizado las cantidades referidas en el apartado 2 de este artículo.

Asimismo, el personal activo y jubilado procedente de los extinguidos SMAES, que se encuentre en la necesidad de contratar los servicios de electricidad en su domicilio habitual, abonará por todos los derechos de contratación establecidos en la actualidad y los que pudieran establecerse en el futuro a excepción de las cantidades devengadas en concepto de fianzas, la cantidad total de 3,01 Euros, siendo la diferencia entre esta cantidad y el valor real de la contratación por cuenta de la Empresa Municipal de Agua de Cádiz, S.A.. Para el caso de que el domicilio habitual del contratante se encontrara fuera del término municipal de Cádiz, la empresa abonará (al personal procedente de los extinguidos SMAES) la diferencia entre los 3,01 euros y el equivalente de aplicar la tarifa vigente en el término municipal de Cádiz, siempre que ésta sea en zona urbana, exceptuando las cantidades correspondientes a fianzas que serán en todos los casos por cuenta de la persona trabajadora.

Si la contratación de cualquiera de estos servicios (agua y/o electricidad) se debe a un cambio de entidad suministradora será la Empresa Municipal de Agua de Cádiz, S.A. quien determinará si procede o no la concesión de este beneficio.

En ningún caso la Empresa Municipal de Agua de Cádiz, S.A. abonará una nueva contratación de suministro de Agua o Electricidad si no han transcurrido dos años desde la última contratación realizada.

Todo/a trabajador/a con derecho otorgado por los extintos SMAES relativo a que le sean abonados los recibos del suministro eléctrico podrá voluntariamente liquidar su derecho a la finalización de su relación laboral con la Empresa Municipal de Agua de Cádiz, S.A. (por jubilación o bien por incapacidad permanente total para su profesión habitual, absoluta, o gran invalidez) a razón de 1.200 €/año a partir de la firma del presente convenio, debiendo con ello liquidar también necesariamente el derecho a la compensación por consumo de agua.

Con carácter general, y a efectos de la liquidación del derecho, su cálculo se realizará multiplicando por quince (15) anualidades el importe anual establecido en el párrafo anterior, para lo que se tendrá en cuenta la fecha en que se produce la extinción de la relación laboral con la Empresa Municipal de Agua de Cádiz, S.A.

El número de anualidades aplicables a efectos del calcular la liquidación del derecho se incrementará de manera proporcional, y hasta llegar a un máximo de diecisiete (17) anualidades, en los supuestos en los que la persona trabajadora se jubile anticipadamente (hasta dos años antes de la edad ordinaria de jubilación que legalmente le corresponda), o bien sea declarada en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual, absoluta o de gran invalidez. Para calcular el incremento de anualidades hasta llegar al máximo de diecisiete (17) se tendrá en cuenta la fecha de la extinción laboral y el número de años/meses que distan hasta la fecha en la que la persona trabajadora se hubiese jubilado de forma ordinaria.

Del mismo modo, y para aquellas personas trabajadoras que atrasen su edad de jubilación más allá de la edad ordinaria que legalmente le corresponda, el número de quince (15) anualidades se verá reducida de manera proporcional en función del tiempo en se exceda de la edad ordinaria en jubilarse.

ARTÍCULO 33.- PARTICULARIDADES DEL PERSONAL TEMPORAL.-

El personal laboral temporal, percibirá la totalidad de los conceptos retributivos recogidos en el presente Convenio Colectivo, a excepción de los siguientes conceptos:

- Los que se encuadran dentro del artículo 32 (compensación por consumo de agua).
- Los que se encuadran dentro del artículo 35 (Prestaciones Sociales), siendo en este caso las excepciones las que a continuación se indican: ayudas por hijos/as con discapacidades físicas o psíquicas, ayudas por estudios de hijos/as, ayuda por nacimiento o adopción de hijo/a, anticipos, seguro por muerte e invalidez, ayuda por gastos de matrícula y libros de la persona trabajadora, así como la asistencia médica privada.

TÍTULO IX.- RÉGIMEN ASISTENCIAL

ARTÍCULO 34.- JUBILACIÓN.-

La jubilación podrá tener lugar a partir de la edad que legal o reglamentariamente se fije.

ARTÍCULO 35.- PRESTACIONES SOCIALES.-

Todo el personal de Aguas de Cádiz tendrá derecho a las siguientes ayudas sociales sin otra limitación que las aquí descritas o impuestas por la legislación vigente:

A) Las personas trabajadoras y pensionistas que tengan hijos/as con discapacidades físicas o psíquicas a su cargo y que estén así calificados por la Autoridad Administrativa competente, percibirán por cada uno de ellos/as la cantidad de 200 € mensuales. En caso de fallecimiento del beneficiario se mantendrá la ayuda a favor del huérfano/a. Este importe sólo será abonado a una de las dos personas progenitoras, o adoptantes, si ambas fuesen personas trabajadoras de la Empresa Municipal de Aguas de Cádiz, S.A.

B) Las personas trabajadoras acogidas al presente Convenio percibirán las siguientes ayudas anuales por estudios de sus hijos/as y hasta la edad máxima de 25 años:

	€/Hijo/a
- Desde Primer Ciclo de Educación Infantil y hasta Estudios de Secundaria 1º Ciclo:	360,00 €
- Estudios Secundaria 2º Ciclo, Bachillerato 1º y 2º y FP o similar:	410,00 €
- Estudios Universitarios, donde también se incluyen: Master Oficial propio de la Universidad, estudios de “Experto Universitario” y “Especialista Universitario”:	510,00 €

Para los supuestos de ayudas por hijos/as que cursan educación de carácter obligatorio las ayudas serán abonadas en la nómina del mes de septiembre, siempre que la persona trabajadora haya cursado antes del 20 de septiembre del año en curso la correspondiente solicitud.

En los casos en que estas ayudas no correspondan a estudios de enseñanza obligatoria, la persona trabajadora para percibir la ayuda deberá cursar previamente la solicitud, a la que adjuntará documento acreditativo de la matriculación en algún centro oficial o reconocido legalmente, estableciendo como fecha límite el 20 de noviembre, siendo las ayudas abonadas hasta la nómina del mes de noviembre del año en curso.

Los importes que figuran en el presente apartado sólo serán abonados a una de los dos personas progenitoras o adoptantes, si ambas fuesen personas trabajadoras de la Empresa Municipal de Aguas de Cádiz, S.A.

En casos extraordinarios, la Comisión Paritaria decidirá.

C) Toda persona trabajadora percibirá la cantidad de 400,00 € por cada hijo/a nacido/a o adoptado/a. Este derecho será ejercido, alternativamente, por una de las personas progenitoras o adoptantes, si ambas fuesen personas trabajadoras de la Empresa Municipal de Aguas de Cádiz, S.A.

D) El personal fijo de plantilla que se encuentre en una necesidad económica debidamente justificada, podrá solicitar de la Empresa anticipos reintegrables hasta un máximo de 5.000€, y siempre de acuerdo con el Reglamento de Anticipos que se acompaña como anexo III.

El fondo de anticipos tendrá una dotación de 120.000,00 € anuales.

E) Para el personal no acogido al Plan de Previsión Social promovido por la Empresa Municipal de Agua de Cádiz, S.A., la empresa asegurará por las contingencias de muerte e invalidez en los términos y cuantías mínimas que se recogen a continuación:

- INVALIDEZ PERMANENTE, TOTAL O ABSOLUTA:	12.000,00 €.
- GRAN INVALIDEZ:	12.000,00 €.
- FALLECIMIENTO:	2.000,00 €.
- MUERTE POR ACCIDENTE:	24.000,00 €.
- MUERTE POR ACCIDENTE DE CIRCULACIÓN:	36.000,00 €.

F) Toda persona trabajadora en situación de I.T., sea cual sea la causalidad de la misma, tendrá derecho a que la empresa le complemente hasta el 100 % de sus retribuciones mensuales, excluyendo las horas extraordinarias, guardias, disponibilidad diaria, plus de transporte, plus de quebranto y traslado de efectivo. En los supuestos de permiso por nacimiento (maternidad/paternidad del art. 48.4 ET) la empresa complementará la diferencia existente entre la prestación que la Seguridad Social abona por estas contingencias y el 100% de sus retribuciones mensuales, excluidos los conceptos de guardias, horas extras, disponibilidad diaria, plus de transporte, plus de quebranto y traslado de efectivo.

La Comisión Paritaria definida en el Artículo 3 del presente Convenio, se reunirá a petición de cualquiera de las partes, en cuyo caso deberá de convocarse reunión en el término de una semana, y en todo caso al menos una vez al año, con la finalidad de vigilar la aplicación de este derecho en aras de evitar el abuso en su aplicación, o cualquier otra circunstancia a la vista de la información que se disponga, en cuyo caso esta Comisión Paritaria podrá decidir la no aplicación de este artículo, remitiéndose a la regulación legal prevista en la LGSS en casos de trabajadores/as concretos/as. Para el cumplimiento de este cometido la Comisión Paritaria actuará por medio de una Comisión delegada específica de control del absentismo, y que al mismo tiempo vendrá a resolver las discrepancias que pudieran darse sobre esta materia, así como en relación a la vigilancia, control y resolución de controversias en materia de horarios, licencias y permisos regulados en los artículos 20 y 21 del presente convenio.

G) Se establece, con carácter general para todas las personas trabajadoras, una ayuda de estudios oficiales, entendiendo por tales las enseñanzas oficiales incluidas en los correspondientes planes de estudios aprobados por las autoridades competentes en materia educativa, consistente en el 50% de los gastos de matrícula y libros de texto, hasta un máximo de 350,00 €/año.

Para obtener dicha ayuda, será imprescindible:

1. La adecuación de los estudios a las actividades propias de la Empresa o departamento en el que desempeña su actividad.
2. Comunicar a la empresa su intención de solicitar la ayuda para cursar los estudios en que se produce la matriculación.
3. Superar, como mínimo, el 50% de las asignaturas en que se haya matriculado a lo largo de dicho año académico, lo cual deberá de ser acreditado por la persona trabajadora por medio del correspondiente certificado oficial emitido por el centro educativo en el momento de solicitar formalmente la ayuda a la empresa.

Para los trabajadores inscritos en los Cursos del Programa de Educación Permanente de Adultos de la Junta de Andalucía, se estará a lo que disponga la Comisión Paritaria.

H) Asistencia médica privada: Para el personal indefinido, la Empresa suscribirá una póliza médica privada o seguro médico privado. Dicha póliza o seguro, ha de cubrir la totalidad de especialidades médicas y quirúrgicas, incluida la atención odontológica, así como la hospitalización si fuere necesario. También se podrán acoger a dicho beneficio una segunda persona por cada persona trabajadora, y siempre que la compañía aseguradora la admita.

Las personas trabajadoras que se jubilen anticipadamente tendrán derecho a que se les liquiden las cuotas de la asistencia sanitaria (excluida la cuota de la segunda persona beneficiaria) desde el momento en que se produzca la extinción laboral con la Empresa Municipal de Agua de Cádiz, S.A. y hasta la fecha en la que la persona trabajadora alcanzase la edad legal ordinaria de jubilación.

La liquidación se calculará atendiendo al valor nominal mensual de la cuota del seguro de asistencia médica en la fecha en la que se produce la extinción laboral por el número de meses que distan hasta la fecha en la que la persona trabajadora se hubiese jubilado de forma ordinaria, realizándose el abono de la cantidad resultante en un único pago.

Las personas trabajadoras que extingan su relación laboral con la Empresa Municipal de Agua de Cádiz, S.A. por ser declaradas en situación de Incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta o gran Invalidez, tendrán derecho a que se les liquiden las cuotas de la asistencia sanitaria (excluida la cuota de la segunda persona beneficiaria), por el número de meses que disten hasta la fecha en la que la persona trabajadora se hubiese jubilado de forma ordinaria, con un máximo de 24 mensualidades, realizándose el abono de la cantidad resultante en un único pago.

ARTÍCULO 36.- PRENDAS DE TRABAJO.-

La Empresa facilitará prendas de trabajo al personal que se detalla, en las condiciones siguientes:

PERSONAL OPERARIO

Anualmente: Un equipo compuesto de chaqueta, o jersey o equivalente, un pantalón de verano y otro de invierno, un par de zapatos/botas de seguridad, dos camisas o equivalentes de verano y dos de invierno, y una toalla grande. La parte superior del equipo, así como las camisas, llevarán el anagrama de la Empresa, y deberán de cumplir con las especificaciones técnicas referidas a ropa homologada de alta visibilidad en cuanto a prevención de riesgos laborales se refiere.

Cada dos años: Prenda de abrigo y ropa de agua.

OTRO PERSONAL

Tendrán derecho a prendas de trabajo, aquellos trabajadores que a juicio de la Dirección y previo acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud Laboral se determine.

USO DE LAS PRENDAS DE TRABAJO.-

Con carácter general se establece la obligatoriedad del uso de las prendas de trabajo durante la jornada laboral, debiendo utilizar al completo todas ellas, y conservarlas en debidas condiciones de pulcritud, sin introducir modificación alguna en las mismas. Queda terminantemente prohibido el uso de las prendas de trabajo fuera de la jornada laboral.

Las prendas de trabajo son propiedad de la Empresa y deberán ser entregadas por el personal cada vez que se sustituyan por unas nuevas, o a la finalización de la relación laboral.

Se repondrán prendas de trabajo, aún fuera de la norma general, cuando se compruebe gran deterioro de las mismas justificado por el uso.

Aunque la elección de las prendas de trabajo es responsabilidad de la Empresa, el Comité de Seguridad y Salud Laboral estudiará y propondrá la elección de las mencionadas prendas de trabajo.

Tanto las prendas de invierno como las de verano correspondiente a cada año, serán entregadas antes del 31 de mayo.

TÍTULO X.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**ARTÍCULO 37.- PRINCIPIO GENERAL.-**

Los firmantes del presente Convenio manifiestan su voluntad de cumplir y hacer cumplir la vigente normativa de Prevención de Riesgos Laborales reguladas por la Ley 31/1.995, de 8 de Noviembre de 1.995, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el RD 171/2004, de 30 de enero, y demás normativa concordante, y los Reglamentos que la desarrollen, así como los artículos 19 y 64 del Estatuto de los Trabajadores; siendo necesaria la colaboración de todas las personas trabajadoras de la empresa para llevar adelante las medidas preventivas que permitan disminuir efectivamente los riesgos derivados del proceso productivo.

ARTÍCULO 38.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.-

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan constituir y mantener un Comité de Seguridad y Salud Laboral en base a lo establecido a la Ley 31/1.995 de Prevención de Riesgos Laborales. El Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá carácter paritario, y estará integrado por cuatro personas, dos de ellas designadas por la representación empresarial, y otras dos por el Comité de Empresa que serán a su vez delegados de prevención. El Comité de Seguridad y Salud Laboral se renovará con carácter general cada cuatro años coincidiendo con las elecciones a representantes de los trabajadores, y sin perjuicio de que se mantengan en el cargo las mismas personas. De entre sus miembros, se designará a la persona que durante el cargo actuará como presidente.

Al margen de los integrantes del Comité de Seguridad y Salud Laboral, podrá designarse a una persona que actúe en calidad de secretario/a durante las reuniones, no disponiendo ni voz ni voto en los asuntos a tratar en las mismas.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá como misión esencial fomentar y velar por el cumplimiento de la normativa legal y reglamentaria en materia de seguridad y salud laboral en la empresa, debiendo de reunirse al menos cada tres meses.

ARTÍCULO 39.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.-

Con independencia de los derechos y obligaciones que al particular se establecen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la persona trabajadora deberá dar cuenta inmediata a sus superiores de los accidentes, riesgos e imperfecciones de las máquinas, instalaciones y material que utilicen, incurriendo en la responsabilidad a que hubiera lugar en caso de no hacerlo y producirse víctimas o daños. Asimismo, deberá utilizar obligatoriamente los medios de protección personal que se les entreguen, así como cuidar de su perfecto estado y conservación.

ARTÍCULO 40.- OBLIGACIONES DEL PERSONAL DIRECTIVO, TÉCNICO Y DE LOS MANDOS INTERMEDIOS.-

Con independencia de los derechos y obligaciones que en particular se establecen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá, en el supuesto de que se le notifique un accidente o riesgo que se produzca, disponer, el mando intermedio correspondiente, de los medios adecuados para evitarlo y si no fuese posible, paralizará o prohibirá los trabajos informando de las actuaciones al jefe inmediato y al Comité de Seguridad y Salud.

TÍTULO XI.- REPRESENTACIÓN LABORAL Y ACCIÓN SINDICAL**ARTÍCULO 41.- LEGITIMACIÓN.-**

El Comité de Empresa o, en su caso, las personas que ostenten el cargo de delegados de Personal, son los órganos representativos y colegiados del conjunto de las personas trabajadoras en la Empresa o Centro de Trabajo, sin perjuicio de lo preceptuado por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en lo referido a las representaciones sindicales.

ARTÍCULO 42.- COMPETENCIAS.-

El Comité de Empresa y sus integrantes tendrán las siguientes competencias:

- 1) Recibir información sobre los aspectos siguientes:
 - 1.1) Sobre la evolución económica general de la Empresa, cuando se solicite.
 - 1.2) Expediente de nuevas tarifas de agua.
 - 1.3) Anualmente, balance, cuentas de resultados y memoria.
 - 1.4) Evolución probable de empleo en la Empresa, contratación y cese del personal, procedimiento seguido.
 - 1.5) Cuando se solicite por el Comité sobre:
 - 1.5.1) Índice de absentismos y sus causas.
 - 1.5.2) Accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias. Estudios sobre la prevención de los mismos.
 - 1.6) Normativa interior o exterior que incidan sustancialmente en el proceso de trabajo.
 - 1.7) Relación mensual de horas extraordinarias realizadas.
- 2) Se le solicitarán al Comité o delegados de Personal que emitan informe de manera previa, en el plazo de 15 días sobre las cuestiones siguientes:
 - 2.1) Reestructuración de plantilla.
 - 2.2) Modificación de la jornada u horario de trabajo.
 - 2.3) Traslado total o parcial de las instalaciones.
 - 2.4) Planes de formación.

2.5) Implantación o revisión de los sistemas de trabajo de rendimiento, de incentivos y de remuneración.

2.6) Establecimiento de trabajo a turnos.

2.7) Creación y definición de niveles y grupos profesionales.

2.8) Sanciones y amonestaciones impuestas a los trabajadores/as.

3) Ejercer una actuación de:

3.1) Vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa laboral.

3.2) Participar en la gestión de obras sociales.

3.3) Colaborar con la Empresa en las medidas encaminadas a incrementar la productividad, medidas de Seguridad y Salud Laboral.

4) Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

5) Participar en los tribunales de concurso-oposición y pruebas de aptitud.

6) Podrán proponer a la Empresa, con carácter general, cuántas medidas consideren adecuadas en materia de organización, producción o mejoras, y resolución de conflictos.

ARTÍCULO 43.- GARANTÍAS.-

1) Para el ejercicio de sus funciones, cada miembro del Comité, o en su caso, los Delegados de Personal, dispondrán de un máximo de 15 horas mensuales retribuidas, y excluyéndose de éstas las horas de reunión a instancia de la Dirección y las convocatorias cursadas por la autoridad laboral o judicial, pudiéndose acumular, en uno o varios de sus componentes las horas sindicales, de mutuo acuerdo entre los miembros del Comité de Empresa, suscrito por acta en cada mandato correspondiente y comunicándolo a la Empresa semestralmente.

2) Al objeto de que puedan ejercer el derecho que les asiste de comunicación e información a los trabajadores, la Dirección de la Empresa pondrá a su disposición un Tablón de Anuncios en cada Centro de Trabajo.

3) Dispondrán de un local dentro de la Empresa, para sus reuniones, así como para atender las consultas y/o reclamaciones de sus representados/as.

4) Serán funciones del Comité de Empresa, además de las derivadas de la representación del conjunto de las personas trabajadoras de la Empresa, la denuncia y deliberación de la negociación colectiva.

5) El Comité de Empresa o delegados de Personal, podrá publicar y difundir notas o circulares en orden a la información y formación de sus representados/as.

6) Serán considerados desplazamientos, como Comisión de Servicio los que realicen los representantes legales de las personas trabajadoras dentro de la actividad sindical de la Empresa, percibiendo por ello a cargo de la misma, los gastos que se originen, que acreditarán adecuadamente si así lo estima la Dirección de la Empresa.

7) Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, como representantes legales de las personas trabajadoras, no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los 2 años siguientes a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador/a en el ejercicio de su representación, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón precisamente, del desempeño de su representación.

ARTÍCULO 44.- ASAMBLEAS.-

1) Las personas trabajadoras tendrán derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores/as no inferior al 25% de la plantilla; la asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o delegados de personal, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa.

2) La convocatoria, con expresión del Orden del día propuesta por los convocantes, se comunicará a la Dirección con 48 horas de antelación.

3) El lugar de la reunión será el centro de trabajo, y fuera de la jornada de trabajo; no obstante, se reconoce el derecho al Comité de Empresa o delegados de Personal para celebrar asambleas en horas de trabajo, con un máximo de 12 horas anuales y con una duración máxima de la asamblea de 3 horas, iniciándose al comienzo o a la finalización de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 45.- SECCIONES SINDICALES.-

1) Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio y que están afiliadas a una Central Sindical legalmente establecida, tendrán derecho a constituirse en secciones sindicales de Empresa, en representación de los intereses de sus afiliados/as.

2) Las secciones sindicales podrán difundir en los Centros de trabajo publicaciones, convocatorias o avisos de interés para sus afiliados/as, debiendo la Empresa facilitarles un tablón de anuncios para dichos menesteres, así como para las manifestaciones de sus responsables en orden a los intereses de sus afiliados/as.

3) Las personas trabajadoras afectadas por este convenio, tendrán derecho a que la Empresa les descuente en su recibo de salario la cuota de la Central Sindical a la que están afiliadas, debiendo por ello solicitarlo por escrito con un mes de antelación, debiendo ésta ser depositada mensualmente en la cuenta que al efecto les indique dicha Central Sindical.

TÍTULO XII.- PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES**CAPÍTULO I: PREMIOS****ARTÍCULO 46.- NORMA GENERAL.-**

Con el fin de compensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándose al propio tiempo para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones, la Empresa procurará establecer los correspondientes premios que serán otorgados individualmente o por grupos.

Se procurará ponderar las circunstancias de cada caso para que ningún acto que lo merezca quede sin premio, ni se otorgue alguno a quién no sea acreedor de él.

ARTÍCULO 47.- ACTOS DIGNOS DE PREMIOS.-

Los actos realizados por la persona trabajadora y que puedan considerarse dignos de premios, serán los siguientes:

- Actos meritorios.
- Espíritu de Servicio.

- Afán de superación profesional.
- Actos meritorios: Son aquéllos cuya realización implica una conducta por encima de la que corresponde a los deberes reglamentarios para evitar o vencer una anomalía en bien del servicio.

En el caso anteriormente citado se considerarán como circunstancias que aumenten el mérito del acto, el no hallarse la persona trabajadora de servicio o no estar obligado a intervenir, así como la falta de medios y la notable inferioridad en que se hallare para realizarlo o cualquiera otra causa semejante.

- Espíritu de servicio: Consiste en realizar éste, no de modo formulario y corriente, sino con entrega total de las facultades del interesado/a, manifestando en hechos concretos consistentes en lograr su mayor perfección en favor de la Empresa y de sus compañeros/as de trabajo, subordinando su comodidad o incluso sus intereses particulares a estos fines.

• Afán de Superación Profesional: Se entenderá así a la actuación de aquellos trabajadores/as que, en lugar de cumplir su misión de modo formulario y corriente, dediquen su esfuerzo a mejorar su formación técnica y práctica para ser más útiles en su trabajo o alcanzar categorías superiores.

Con independencia de lo anteriormente señalado, se podrán establecer premios para actuaciones en casos concretos, tales como prevención de accidentes de trabajo, rapidez en la urgente prestación de socorros, la conservación de trato de material y utillaje de trabajo y otras motivaciones y conductas.

ARTÍCULO 48.- CLASES DE PREMIOS.-

Se establecen las siguientes clases de premios:

- 1) Premios en metálico, hasta 601,01 € según los casos.
- 2) Aumento de los días de vacaciones anuales retribuidas, sin merma de sueldos o salarios.
- 3) Becas o viajes de estudio y perfeccionamiento.
- 4) Condecoraciones, distintivos y diplomas.
- 5) Cancelación de notas desfavorables en el expediente.
- 6) Carta de felicitación.
- 7) Propuesta a los organismos competentes para recompensar con nombramiento, tales como los de productor ejemplar, medallas de trabajo o previsión y otras distintas.

ARTÍCULO 49.- PROCEDIMIENTO.-

La concesión de los premios previstos se hará por la Dirección de la Empresa, mediante expediente contradictorio (con la excepción de las cartas de felicitación), instruido por su iniciativa o a propuesta de los/as Jefes/as o compañeros/as de trabajo a través del Comité de Empresa.

A la concesión de los premios se les dará la debida publicidad, para satisfacción del interesado/a y estímulo del resto del personal.

Todos los premios deberán constar en el expediente del interesado/a y se computarán para ascensos.

ARTÍCULO 50.- APLICACIÓN DE LOS PREMIOS.-

Los premios serán otorgados, sin número o limitación, cuando se trate de actos meritorios.

Cuando se trate de premiar actos que impliquen espíritu de servicio, la recompensa consistirá en premios en metálico, aumento de las vacaciones, diplomas y otras distinciones.

Las recompensas por afán de superación podrán consistir en viajes de estudios, becas y premios en metálico.

Las propuestas a los organismos competentes para los nombramientos de productor ejemplar, medalla de trabajo, etc., se formularán mediante propuestas por mayoría del Comité de Empresa, a la que deberán adherirse por escrito tanto la Empresa como el mayor número posible de personas trabajadoras.

CAPÍTULO II: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 51.- CLASES DE FALTAS.-

1) El personal podrá ser sancionado por la Dirección de la Empresa en los supuestos de incumplimiento de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se establecen, sin perjuicio de lo que a estos efectos se dispone con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

2) Las faltas cometidas por el personal y derivadas de incumplimientos contractuales, se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves.

3) Son faltas leves, las siguientes:

- a) De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta 30 minutos de retraso), sin la debida justificación y cometidas durante el periodo de un mes.
- b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Falta de aseo y limpieza personal.
- e) No atender al público con la diligencia y corrección debida.
- f) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- g) Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa o Entidad, o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrá ser considerada como falta muy grave.
- h) Faltar al trabajo un día en el mes, a menos que exista una causa que lo justifique.
- i) Uso incorrecto del uniforme.

4) Se calificarán faltas graves, las siguientes:

- a) Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de 30 días. Cuando tuviese que relevar a un/a compañero/a, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta sea considerada como grave.
- b) Faltar 2 días al trabajo durante un periodo de 30 días sin causa que lo justifique.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

- d) Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- e) No prestar la atención debida al trabajo encomendado.
- f) La simulación de enfermedad o accidente.
- g) La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio; si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada muy grave.
- h) Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por aquél.
- i) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- j) La imprudencia en actos de servicio, si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
- k) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para sus usos propios herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
- l) La embriaguez o toxicomanía, fuera de actos de servicio, vistiendo la ropa de trabajo de la Empresa.
- m) Las derivadas de lo previsto en el apartado 3.b) del presente artículo.
- n) La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, como no usar o usar inadecuadamente los medios y equipos de seguridad facilitados por la empresa, cuando las mismas supongan riesgo para las personas trabajadoras o terceras personas, así como el incumplimiento de la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal y de las instrucciones internas de la empresa en materia de seguridad informática o del código ético de conducta que se incluye en el plan de medidas antifraude de la Empresa Municipal de Agua de Cádiz, S.A. En caso de que estos incumplimientos generen un riesgo grave o se produjera perjuicio alguno, la falta se considerará como «muy grave».
- o) La ocultación de cualquier hecho que la persona trabajadora hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a la empresa, a sus compañeros/as de trabajo o a terceras personas.
- p) La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre o habiendo mediado por lo menos la amonestación escrita.

5) Se considerarán como faltas muy graves, las siguientes:

- a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de 6 meses, o 20 durante un año.
- b) El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquiera otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
- c) El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa, del comité de trabajadores y de los delegados sindicales.
- e) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autoría y, en todo caso, las de duración superior a 6 años dictadas por la autoridad judicial.
- f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo.
- g) Prestar los servicios sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.
- h) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.
- i) Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.
- j) Los malos tratamientos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, personas trabajadoras de la empresa, así como a los familiares de todas ellas, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.
- k) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
- l) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- m) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
- n) Originar riñas y disputas con los compañeros/as de trabajo o clientes.
- o) Las derivadas de lo previsto en los apartados 3.c), 3.g), 4.c), 4.g) 4. j) del presente artículo.
- p) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.
- q) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento, o vecindad, sexo o cualquier otra circunstancia personal o social, así como el acoso por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, u orientación sexual, y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

ARTÍCULO 52.- SANCIONES.-

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio colectivo. Las sanciones que la Empresa puede imponer según la gravedad y circunstancia de las faltas cometidas serán las siguientes:

- 1) Por falta leve: Amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.
- 2) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
- 3) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días; inhabilitación por un periodo no superior a 3 años para promocionar y despido.

Para la aplicación de las sanciones anteriores, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo, repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Empresa.

ARTÍCULO 53.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.-

Para la imposición de una sanción por falta leve, será preciso que exista previamente una propuesta motivada y se escuche al interesado/a.

Para la imposición de sanción por falta grave y muy grave, se requerirá la tramitación previa de Expediente Disciplinario. No obstante, en casos excepcionales y como medida de cautela, hasta que se resuelva el expediente, la Dirección de la Empresa podrá acordar el cambio de puesto de trabajo o la suspensión de empleo del interesado.

El expediente disciplinario constará de 3 fases básicas: Incoación, Instrucción y Resolución, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

1) La Incoación del procedimiento disciplinario deberá ser ordenado por la Dirección de la Empresa, que podrá delegar esta facultad.

2) En la misma providencia en que se acuerde la incoación del expediente, se nombrará una persona Instructora, notificándose a la persona trabajadora expedientada. En ningún caso la persona Instructora podrá ser la persona que denuncie la falta. El nombramiento de la persona instructora deberá recaer en personas trabajadoras clasificadas profesionalmente en categoría superior a la persona expedientada.

3) La persona instructora está facultada para realizar las prácticas de cuantas pruebas y actuaciones conduzcan al esclarecimiento de los hechos que motivan el expediente. A la vista de las actuaciones practicadas, la persona instructora pasará a la persona expedientada un pliego de cargo en el que se reseñará con precisión lo que contra ella aparezca, a tenor de las actuaciones practicadas.

4) La persona expedientada tendrá un plazo de 10 días naturales para contestar a los cargos y proponer las pruebas que estime convenientes en su defensa.

5) Recibida la contestación al pliego de cargos, o transcurrido el plazo para presentarla, la persona instructora admitirá y aprobará la práctica de cuantas pruebas estime necesarias para el mejor esclarecimiento de los hechos.

6) Antes de darlo por concluido, la persona instructora pasará el expediente al Comité de Empresa, que remitirá informe escrito en el plazo máximo de 6 días naturales, transcurridos los cuales se entenderá cumplido el trámite.

7) Terminadas las actuaciones y a la vista de las mismas, la persona instructora formulará propuesta razonada de resolución. La propuesta contendrá una exposición breve y precisa de los hechos, con reseña del resultado de las pruebas, normas legales de aplicación y calificación de los hechos.

8) La Dirección de la Empresa, tan pronto reciba el expediente, dictará la resolución que proceda, que se comunicará a la persona interesada por escrito.

9) En cualquier caso, la empresa dará cuenta al Comité de Empresa de toda sanción que imponga.

ARTÍCULO 54.- NOTIFICACIÓN.-

Las notificaciones que se realicen durante la tramitación del expediente sancionador se efectuarán por escrito y conforme a la legalidad vigente.

ARTÍCULO 55.- CANCELACIÓN.-

De todas las faltas quedará constancia en los expedientes de personal. No obstante lo anterior, se cancelarán al año las leves, a los 3 años las graves y a los 5 años las muy graves, todas ellas en caso de no reincidencia, excepto para la sanción expresa de inhabilitación para el ascenso, que durará hasta su cumplimiento.

Los plazos, a estos efectos, empezarán a contar desde la fecha en que hubiera sido notificada la sanción.

ARTÍCULO 56.- PRESCRIPCIÓN.-

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Dirección de la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

TÍTULO XIII.- REPRESENTACIÓN EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

ARTÍCULO 57.- REPRESENTACIÓN EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.-

El personal de la Empresa estará representado en las Sesiones Consejo de Administración de la Empresa Municipal de Aguas de Cádiz, S.A., por un miembro del Comité de Empresa, designado por el Pleno del Comité, que tendrá derecho a voz, pero no a voto. Este asistirá previa citación por el secretario del Consejo de Administración a las sesiones en las que se traten temas de personal.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.-

Como derecho supletorio, y exclusivamente para lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.-

Las alusiones que en el presente Convenio se hace al cónyuge serán asimilables, en todos los sentidos, a parejas de hecho debidamente legalizadas de conformidad con la normativa vigente en cada momento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.-

IGUALDAD.

a) De oportunidades: Las partes afectadas por este Convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del estado español.

b) Efectiva de mujeres y hombres: Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación. La Empresa Municipal Aguas de Cádiz, S.A., está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. En los mismos términos de igualdad, se efectuará el acceso al puesto de trabajo y la promoción profesional.

c) Planes de Igualdad: De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, en tal caso se compromete a adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los/las trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.

d) Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y acoso por razón de sexo: La Ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dando un paso más allá de lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos

Laborales establece en su artículo 48 la necesidad de que las empresas promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, laboral y el acoso por razón de sexo, así como el arbitraje de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En cumplimiento de la Ley orgánica 3/2007, y demás normativa aplicable en materia de igualdad efectiva por razón de sexo resultará aplicable el protocolo por acoso sexual y moral y el Plan de Igualdad suscritos por Empresa y Comité de Empresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.-

1. Las cantidades recogidas en el presente texto se entienden referidas a la fecha de la firma del presente convenio.

2. Tras la publicación en el BOE con fecha de 2 de julio de 2025 de la Orden PJC/681/2025, de 1 de julio, los importes que figuran en el presente Convenio Colectivo de los conceptos que a continuación se relacionan son definitivos y se encuentran actualizados para el año 2024.

- Sueldo base.
- Paga Extra.
- Antigüedad.
- Premio de Vinculación.
- Plus Convenio.
- Complemento personal.
- Complemento de puesto de trabajo.
- Plus Extrasalarial.
- Otros complementos.
- Complemento por trabajos directivos.
- Quebranto.
- Complemento de traslado de efectivo.
- Conducción.
- Disponibilidad (*La disponibilidad del art. 27.9 c) se encuentra actualizada también para el año 2025).
- Plus de Turmicidad.

Para el año 2025 el incremento que resulte aplicable a los conceptos anteriormente relacionados quedará supeditado al porcentaje que se acuerde y apruebe en materia de incrementos para el personal del sector público en la LPGE, u otra norma en la que así se determine, no resultando aplicable dicho incremento hasta el momento en que la norma así lo determine, con los efectos que la misma disponga, previa publicación en el BOE.

A partir del año 2026 los importes de los conceptos relacionados en este apartado se actualizarán para cada año de vigencia establecida en el presente Convenio Colectivo, así como en caso de prórroga para sucesivos ejercicios, en el porcentaje o en la cantidad que al efecto se apruebe y disponga la LPGE u otra normativa que resulte aplicable a los empleados del sector público para dichas anualidades.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente punto 2, y para el supuesto de que durante la vigencia del presente convenio colectivo se modificase la legislación en virtud de la cual los incrementos salariales de los empleados de empresas con más de un 51% de capital social público dejaran de estar sometidos a las limitaciones de incremento salarial dispuestas por las correspondientes leyes de presupuestos, Empresa y Comité acuerdan para el caso de que se diese esta circunstancia que se pudiera negociar, aún estando vigente el convenio, los incrementos salariales aplicables a los conceptos recogidos en este apartado a partir de la anualidad en que ya no se apliquen las limitaciones al incremento salarial.

3. La cantidad recogida en el presente Convenio Colectivo y relativa al concepto de disponibilidad del artículo 27.9 c) se encuentra actualizada para la anualidad 2025, siendo dicho concepto devengable a partir de julio de 2025, mes de la firma del presente Convenio Colectivo, y sin que se genere ningún tipo de atrasos. Para el año 2026 y resto de años de vigencia del convenio dicho concepto se actualizará conforme a lo dispuesto en el punto 2 de esta disposición adicional.

4. El resto de conceptos incluidos en el presente Convenio Colectivo que no figuran expresamente en la relación del punto 2 de la presente disposición no serán objeto de actualización durante toda la vigencia del presente convenio.

5. El nuevo sistema de compensación económica de las guardias del artículo 19, así como los nuevos CPT que figuran en el anexo I serán devengables para las personas trabajadoras a quienes les corresponda percibirlos desde julio de 2025, mes de la firma del presente Convenio Colectivo, sin que se genere ningún tipo de atrasos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.-

El personal de Aguas de Cádiz, a iniciativa de la empresa, podrá pactar con la Dirección condiciones particulares, laborales o económicas, siempre ligadas al desempeño de su puesto de trabajo, y con conocimiento del Comité de Trabajadores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.-

El presente Convenio Colectivo obliga a la empresa y a todas sus personas trabajadoras y durante todo el tiempo de su vigencia. Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras legitimados para negociar de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 87.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 de la referida norma, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo, que afecten a las materias comprendidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo entre las partes se presumirá que concurren las causas justificativas para proceder a la inaplicación de las condiciones de trabajo. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas los trabajadores y la empresa, y una vez agotados, en su caso, los trámites ante la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

El resultado del procedimiento de consultas que haya finalizado con la inaplicación de las condiciones de trabajo deberá de ser comunicado a la autoridad a los efectos de depósito.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA.-

En materia de igualdad y de prevención de todo tipo de acoso en el ámbito laboral será aplicable el Plan de Igualdad suscrito por Empresa y Comité de Empresa, el cual deberá ser objeto de revisión periódica durante la vigencia del presente convenio, y por el protocolo de prevención del acoso moral y sexual vigente.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.-

Es de aplicación la presente disposición a aquellos supuestos en los que un/a trabajador/a percibe el concepto “trabajos especiales” en la nómina. Se plantean los siguientes supuestos:

1. Supuestos en los que la nueva estructura funcional de la empresa justifique la percepción de la diferencia por categoría. En estos casos se dispone la consolidación de la categoría superior con carácter definitivo. No teniendo el plus de “trabajos especiales” carácter consolidado, ni tener la consideración de condición más beneficiosa, el mismo será absorbido y compensado con las retribuciones propias de la categoría inmediata superior. Aquellos importes que no sean absorbidos o compensados con las diferencias retributivas de la categoría inmediata superior pasarán a integrar un plus en concepto de “otros complementos no pensionables”, quedando sin actualización alguna en lo sucesivo, y manteniendo su carácter absorbible y compensable hasta su extinción en caso de producirse cualquier tipo de ascenso.

2. Supuestos en los que la nueva estructura funcional de la empresa no justifique la percepción de dicha diferencia de categoría. En estos casos, lo seguirán percibiendo en el concepto de “otros complementos no pensionables” en la misma cuantía actual, quedando sin actualización alguna en lo sucesivo. Al no tratarse de un concepto consolidado ni tener la consideración de condición más beneficiosa, el mismo será absorbido y compensado hasta su extinción en caso de producirse cualquier tipo de ascenso.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.-

Para el personal operario de bombeo y saneamiento de la explotación de saneamiento en situación de alta en la empresa a 31 de diciembre de 2021, y a partir de la firma del Convenio Colectivo 2020-2024 pasarán a percibir en concepto de “Otros complementos” la diferencia cuantitativa que resulta de la cantidad del nuevo CPT para los puestos de operarios de bombeo y saneamiento que se publican en tabla anexa al presente convenio, y el importe del CPT que estos trabajadores de la explotación de saneamiento venían percibiendo en 1 de enero de 2022.

Con independencia de “Otros complementos”, el personal de la explotación de saneamiento percibirá igualmente a partir de la firma del Convenio Colectivo 2020-2024 su nuevo CPT según tabla anexa, con el que se retribuyen las diferentes circunstancias específicas que afectan a estos puestos de trabajo, y en el que se incluye de manera concreta la toxicidad, peligrosidad y penosidad.

A los efectos del PPSE se garantizará a los trabajadores de la explotación de saneamiento afectados por la presente disposición que la suma de los importes del nuevo CPT y de “otros complementos”, ambos actualizables y pensionables, deberá de ser igual desde la firma del Convenio Colectivo 2020-2024 y hasta el momento en que se produzca la extinción de la relación laboral, al importe del CPT vigente a 1 de enero de 2022 con los correspondientes incrementos porcentuales que se pacten en lo sucesivo en la negociación colectiva y hasta el cese de la relación laboral, y que les hubiese correspondido en caso de no haberse adaptado el citado CPT.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.-

El presente Convenio Colectivo deroga en su integridad al anterior salvo en lo que de manera expresa en el presente convenio se mantenga vigente.

DISPOSICIÓN FINAL.-

La Empresa queda obligada a respetar los acuerdos particulares y colectivos del personal procedente de los extinguidos SMAES, de acuerdo con los documentos expedidos al efecto con fecha 24 de abril y 28 de marzo del corriente año mil novecientos noventa y cinco, respectivamente. En cuanto al apartado de Jubilación, se sustituye por los acuerdos especificados en el Documento de Transformación para la Exteriorización de los Compromisos por Pensiones, para el personal adherido al plan de jubilación de empleo promovido por la empresa.

ANEXO I
RETRIBUCIONES ECONÓMICAS
(IMPORTES DEFINITIVOS PARA EL AÑO 2024)

A. SALARIO BASE EN ATENCIÓN A LOS GRUPOS PROFESIONALES:

SALARIO BASE	IMPORTE/MES
GRUPO PROFESIONAL 1	1.345,98 €
GRUPO PROFESIONAL 2	1.463,51 €
GRUPO PROFESIONAL 3	1.572,25 €
GRUPO PROFESIONAL 4	1.601,70 €
GRUPO PROFESIONAL 5	1.726,82 €
GRUPO PROFESIONAL 6	1.805,58 €
GRUPO PROFESIONAL 7	1.884,32 €
GRUPO PROFESIONAL 8	2.218,98 €
GRUPO PROFESIONAL 9	2.396,25 €
GRUPO PROFESIONAL 10	2.617,12 €

B. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO:

PUESTO DE TRABAJO	€/mes
Dr./Dra. de Sistemas	728,61 €
Jefe/a de Recursos Humanos	728,61 €
Dr./Dra. Económico	862,84 €
Jefe/a de Compras y Contratación	728,61 €
Dr./Dra. Comercial y Calidad	862,84 €
Jefe/a Comercial y Atención Cliente	557,19 €
Encargado/a de Atención Cliente	287,62 €
Dr./Dra. Técnico	862,84 €
Jefe/a Explotación Abastecimiento	728,61 €
Jefe/a Explotación Saneamiento	728,61 €
Jefe/a Oficina Técnica	658,29 €
Jefe/a de Servicio A Abastecimiento/Saneamiento (1)	557,19 €
Jefe/a Sección A	444,13 €
Jefe/a Servicio A	444,13 €
Jefe/a Servicio B	331,05 €
Jefe/a Sección B	331,05 €
Jefe/a Servicio Sistemas de Información y Procesos (1)	413,82 €
Jefe/a Servicio Infraestructura y Servicios (1)	413,82 €
Delineante/a	217,33 €
Encargado/a de Sección	252,47 €
Subjefe/a de Servicio	287,62 €
Subjefe/a de Sección	287,62 €
Subjefe/a de Servicio Explotación de Abastecimiento (1)	359,54 €
Oficial 1ª y 2ª Administrativos/as	217,33 €
Auxiliar Administrativo/a	191,74 €
Montador/a-Capataz. Abastecimiento	135,82 €
Montador/a-Capataz. Saneamiento	243,48 €
Oficial Nivel A/B. Abastecimiento	130,70 €
Oficial Nivel A/B. Saneamiento	238,34 €
Ayudante/a. Abastecimiento	115,22 €
Ayudante/a. Saneamiento	222,87 €
Ayudante/a. Otras	115,22 €

(1) Estos nuevos CPT se devengarán desde julio de 2025, mes de la firma del presente Convenio.

Se acuerda por ambas partes el posible estudio de los diferentes complementos de puesto de trabajo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

C. OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS

CONCEPTO	€/mes
C. Personal	261,18 €
Traslado de efectivo	132,61 €
Quebranto	95,48 €
Turnicidad	53,05 €
Conducción clase “B”	85,93 €
Conducción clase “C”	99,73 €
Disponibilidad art. 27.9 a)	22,29 €
Disponibilidad art. 27.9 b)	135,60 €
Disponibilidad art. 27.9 c) (2)	250,00 €

(2) Este concepto resulta devengable desde julio de 2025, mes de la firma del presente convenio, encontrándose actualizado para el año 2025 conforme se dispone en la disposición adicional cuarta punto 3, por lo que no sufrirá ninguna variación en su importe para la referida anualidad.

CONCEPTO	€/año
C. Vinculación	92,28 €
P. Extrasalarial	1.856,55 €

ANEXO II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. GRUPOS PROFESIONALES

ÁREA FUNCIONAL	GRUPO PROF.	ANTIGUAS CATEGORÍAS PROF. C. COLECTIVO ACASA 2018-2020	TITULACIÓN REQUERIDA
TÉCNICA SUPERIOR	10	TÉCNICO SUPERIOR ESPECIAL	TITULACIÓN UNIVERSITARIA DE 2º O 3º CICLO (LICENCIATURAS, MASTER)
	9	TÉCNICO SUPERIOR PRIMERA	
	8	TÉCNICO SUPERIOR SEGUNDA	
TÉCNICA MEDIA	7	JEFE/A SERVICIO A	TITULACIÓN UNIVERSITARIA DE 1º CICLO (DIPLOMATURAS, INGENIERO TÉCNICO, ARQUITECTO TÉCNICO)
		JEFE/A SECCIÓN A	
	6	JEFE/A SERVICIO B	
		JEFE/A SECCIÓN B	
TÉCNICA AUXILIAR	5	SUBJEFE/A DE SECCIÓN	TITULACIÓN UNIVERSITARIA DE 1º CICLO (DIPLOMATURAS, INGENIERO TÉCNICO, ARQUITECTO TÉCNICO)
		SUBJEFE/A DE SERVICIO	
ADMINISTRATIVA	4	ENCARGADO/A DE SECCIÓN	BACHILLER SUPERIOR FP SEGUNDO GRADO O DE CICLO SUPERIOR EQUIVALENTE
	3	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	
		DELINEANTE/A	
	2	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	FP PRIMER GRADO, E.S.O., BACHILLER ELEMENTAL O EQUIVALENTE
	1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	GRADUADO ESCOLAR, E.S.O, FP PRIMER GRADO, BACHILLER ELEMENTAL O EQUIVALENTE
OPERARIA	4	ENCARGADO/A DE SERVICIO	BACHILLER SUPERIOR FP SEGUNDO GRADO O DE CICLO SUPERIOR, EQUIVALENTE
	4	MONTADOR/A-CAPATAZ	
	3	OFICIAL NIVEL A	
	2	OFICIAL NIVEL B	GRADUADO ESCOLAR, FP PRIMER GRADO, BACHILLER ELEMENTAL EQUIVALENTE
	1	AYUDANTE/A	CERTIFICADO ESCOLARIDAD O EQUIVALENTE

ANEXO III. REGLAMENTO DE ANTICIPOS

Por la Empresa Municipal de Aguas, S.A. conforme a lo dispuesto en el actual Convenio Colectivo, se concederán al personal anticipos reintegrables de acuerdo con las siguientes normas:

- I) El anticipo es un adelanto reintegrable sobre el sueldo sin devengo de interés alguno y se concederá a los empleados fijos de plantilla.
- II) Su finalidad consiste en atender necesidades perentorias plenamente justificadas a juicio de la Comisión, que estará integrada por el Director Económico-Financiero, el Jefe de Administración de Personal y un miembro del Comité de Empresa.
- III) Los motivos de los anticipos se clasifican y especifican del modo siguiente:

1.- Intervenciones quirúrgicas y gastos médicos en general, tanto del personal como de los familiares a su cargo.

2.- Circunstancias críticas familiares.

3.- Siniestros que causen daño en la vivienda o en los bienes de uso necesario del empleado.

4.- Cualquier otra situación que justifique la atención de una necesidad perentoria.

5.- Otras necesidades diversas no previstas.

IV) La amortización se efectuará descontada en nómina, en 36 plazos mensuales iguales, el primero de los cuales se realizará en el mismo mes en que el interesado haya percibido el anticipo. A petición del interesado en el momento de cursar la petición, se podrán descontar los anticipos en las pagas extraordinarias, en cuyo caso, la amortización se efectuará en 42 plazos iguales. Igualmente, y por interés del empleado, se podrán acortar los anteriores plazos que se entienden como máximos siempre que dicha petición se realice en el momento de solicitar el anticipo, y siempre que no sea inferior a 24 meses sin incluir pagas extras, o de 28 en caso de incluirlas. No se admiten amortizaciones de los anticipos, ya sean éstas totales o parciales.

V) Nadie podrá solicitar nuevo anticipo reintegrable mientras no hayan transcurrido 60 días naturales desde la liquidación del anterior.

VI) Deberán justificarse plenamente los motivos por los que se soliciten los anticipos, así como las correspondientes necesidades, cuya apreciación queda a juicio de la Comisión, la cual se reserva el derecho de realizar cuantas averiguaciones estime oportunas como, igualmente, exigir la documentación que considere necesaria.

VII) Para la aplicación del fondo a las solicitudes presentadas, éstas se atenderán por el siguiente orden de preferencia:

- 1) Casos de fuerza mayor.
- 2) Historial anterior de anticipos del solicitante.
- 3) Orden de recepción de solicitudes.
- 4) Antigüedad en la plantilla.

La Comisión, que gestionará el fondo dotado al efecto, se reunirá mensualmente los días 10, o el siguiente día hábil si aquél fuese festivo.

Se fija como fecha tope máxima de recepción de solicitudes los días 9 de cada mes.

En Cádiz, a 29 de julio de 2025. Fdo.: María Jesús Firmat Pérez. Fdo.: Patricia Gómez Sánchez. Fdo.: Eloy de la Cruz Campos Astorga. Fdo.: Paula Lagares Barreiro. Fdo.: Francisco J. López Salado.Fdo.: Luis Rois de León Sotelo. Fdo.: Alberto Barragán Caballero.

Nº132.553

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: BIORECICLAJE DE CÁDIZ S.A.

Expediente: 11/01/0184/2025
Fecha: 13/08/2025
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: SALVADOR MORENO SÁNCHEZ GIL
Código 11102022012025.

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BIORECICLAJE DE CÁDIZ S.A., suscrito por la representación de la misma y la de los trabajadores, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 17/07 /2025, así como la subsanación del mismo, con fecha de entrada 12/08/2025, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1 /1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100 /2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA BIORECICLAJE DE CÁDIZ S.A, así como su subsanación, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 13 de agosto de 2025. EL DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO, DANIEL SÁNCHEZ ROMAN. Firmado.

III CONVENIO COLECTIVO BIORECICLAJE DE CÁDIZ S.A.
CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Partes negociadoras

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado por la Representación Legal de los Trabajadores y la Dirección de la empresa Bioreciclaje de Cádiz S.A.

Las partes ostentan y se reconocen mutua y recíprocamente la representatividad requerida en el Título III Del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir el presente Convenio Colectivo de carácter estatutario.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación.

• Funcional

El presente Convenio Colectivo, tiene por objeto establecer y regular las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de los trabajadores/as de

la empresa Bioreciclaje de Cádiz S.A., cualquiera que sea su modalidad de contrato y siendo de obligado cumplimiento por ambas partes.

• Personal

El presente Convenio Colectivo afecta al personal laboral contratado por Bioreciclaje de Cádiz S.A., incluido en los Grupos Profesionales y Funciones señaladas en el Capítulo III de este Convenio, y a quienes en lo sucesivo se integren en dichos Grupos y Funciones, cualquiera que sea su modalidad de contrato y siendo de obligado cumplimiento por ambas partes.

Se excluye del ámbito del presente Convenio el personal de Alta dirección, regulado en el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores. Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y por la normativa especial de aplicación.

Así mismo, están excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio los supuestos contemplados en el art. 1.3 de la citada Ley.

• Temporal

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma sin perjuicio de su eficacia general a partir del día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y tendrá una vigencia de un año. La duración de este Convenio se extenderá desde el 01 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025, siendo lo contemplado en el mismo a efectos económicos, aplicable con carácter retroactivo desde el 01 de enero de 2025.

Artículo 3.- Denuncia y revisión

A la finalización del período de vigencia del presente Convenio Colectivo, éste será denunciado automáticamente sin necesidad de comunicación expresa por ninguna de las partes firmantes.

Una vez denunciado el Convenio, éste mantendrá su vigencia en todos sus términos hasta tanto no sea sustituido por otro, de conformidad con lo establecido en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el período de negociación del nuevo convenio, ambas partes se comprometen a negociar de buena fe para alcanzar un acuerdo en el menor plazo posible

Artículo 4.- Compensación y absorción.

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza u origen de las mismas. En este sentido, se tendrán en cuenta aquellas retribuciones que con carácter previo a la entrada del presente Convenio Colectivo rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa (mediante mejoras voluntarias, sueldos o salarios, primas o pluses fijos o variables, gratificaciones o beneficios voluntarios o conceptos equivalentes o análogos), o por imperativo legal.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales, de general aplicación, Convenios Colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas.

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos, en la forma y condiciones en que quedan pactadas.

Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas

Si existiese algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones no absorbibles ni compensables que, examinadas en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores de misma calificación se establecen en este Convenio, se respetarán todas aquellas con carácter estrictamente personal y solamente respecto a los trabajadores a quienes afecte.

Con carácter general, se reconocen derechos adquiridos en sus propios términos todas aquellas condiciones que no tengan la consideración de absorbibles y compensables estipuladas en acuerdos individuales suscritos entre empresa y trabajador o en Convenios anteriores y suscritos entre empresa y Representantes de los Trabajadores que no sean expresamente modificadas por este Convenio Colectivo.

No obstante lo anterior, las partes acuerdan que las revisiones salariales anuales previstas en los acuerdos individuales del personal procedente del Consorcio Bahía de Cádiz, serán compensadas con las previstas en el presente convenio para cada uno de sus años de vigencia. Así las cosas, solo en aquellos supuestos en los que el IPC real del año inmediatamente anterior al de la revisión salarial de dicho personal, sea superior al incremento total previsto para cada función profesional por este convenio en cada uno de sus años de vigencia, se aplicará la diferencia correspondiente dividida entre doce meses e imputada al concepto "Complemento Personal".

Artículo 6.- Comisión mixta paritaria.

Se crea una Comisión paritaria de interpretación, aplicación y seguimiento para cuantas cuestiones se deriven de lo pactado en este Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria estará compuesta por dos representantes de la parte Empresarial y dos en representación de los trabajadores designados por el Comité de Empresa. Así mismo, se nombrarán dos suplentes por cada una de las partes (Empresarial y Social) a efectos de suplir a los titulares para el caso en que no pudieran estar presentes en la fecha de la convocatoria de reunión. Todo ello, con independencia de los asesores que cada parte designe cuando así lo estimen conveniente.

Serán funciones de la Comisión Mixta Paritaria:

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio.
- Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- Exposición sucinta y concreta del asunto.
- Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito propuesta se acompañan cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Mixta Paritaria podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 15 días hábiles a la celebración de la reunión, recogiendo en la convocatoria el Orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

La Comisión quedará válidamente constituida cuando concurra personalmente la mitad más uno de sus componentes.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles desde que reciba la comunicación.

Los Acuerdos se adoptarán por mayoría simple de votos de los miembros asistentes, pudiéndose delegar el voto en el otro representante de cada parte.

La Comisión resolverá mediante resolución escrita de los acuerdos adoptados por la misma.

Los Acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de 15 días hábiles después de haber celebrado la reunión. En el caso en que no se llegara a un acuerdo entre los miembros de la Comisión en el plazo de 15 días hábiles después de haberse celebrado la reunión, la Comisión enviará el Acta de la misma a los interesados donde se recogerá la posición de cada parte y también se adjuntará al Acta cuanta información al respecto disponga la Comisión, con el fin de que las partes puedan expedir la vía para acudir a los órganos de resolución de conflictos a cualquier otro organismo laboral administrativo judicial al que se haya planteado.

El domicilio, a efectos de notificaciones, de la Comisión Mixta se establece en las respectivas sedes de los firmantes del presente Convenio. Se establece el de la Representación empresarial en el domicilio de BIORECICLAJE DE CÁDIZ S.A. y el de la Representación de los trabajadores en el domicilio Profesional del presidente/a y/o secretario/a del Comité de empresa. Adicionalmente, y para los casos de notificaciones dirigidas a la Representación Legal de los Trabajadores, se podrá remitir comunicación por correo electrónico o fax a la siguiente dirección y número de contacto:

• Dirección de mail: organización.mmg@ugt.serviciospublicoscádiz.org

• Número de Fax FeSP UGT Cádiz: 956 251907

Las partes antes mencionadas, serán las responsables de:

1. Recibir los escritos que se dirijan a la Comisión, y dar traslado de dicha información, así como notificar a los demás miembros de la Comisión la fecha de la reunión en un plazo de cinco días hábiles desde que se solicite.

2. Comunicar a quien corresponda las resoluciones que emanen de la Comisión Mixta

3. Requerir previamente a la convocatoria, en nombre de la Comisión Mixta, la documentación por vía de ampliación que se cita anteriormente

Las partes acuerdan que, en caso de discrepancia, acudirán al Servicio Extrajudicial de Reclamaciones y Conciliación Laboral y Arbitraje (SERCLA), quedando abierta la vía administrativa o jurisdiccional en caso de que no exista acuerdo entre ambas partes.

CAPITULO II. CONDICIONES GENERALES DE INGRESO Y CONTRATACIÓN

Artículo 7.- Ingreso al trabajo.

La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento y lo regulado en los procedimientos internos en la materia, y en ningún caso antes de que el trabajador/a haya cumplido dieciséis años.

El derecho de información sobre contratación se regirá por lo establecido en las disposiciones legales.

Artículo 8.- Pruebas de aptitud.

La Compañía, en relación al ingreso del personal y con carácter previo al mismo, podrá realizar las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas que consideren necesarias para comprobar el grado de aptitud de los aspirantes/as.

Los reconocimientos médicos deben adaptarse al puesto de trabajo de que se trate.

Artículo 9.- Contratación.

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

En lo relativo al contrato temporal por circunstancias ocasionales e imprevisibles de producción, el mismo podrá tener una duración máxima de 12 meses.

CAPITULO III. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 10.- Clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales. Cada grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; encuadrándose en los mismos las distintas tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal.

La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Los cometidos profesionales de cada grupo profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal, deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de sus tareas, oficio, funciones, especialidad profesional y/o responsabilidades asignadas, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos de todo tipo, naturaleza y clase, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

Todo el personal de la Empresa estará sujeto a la movilidad funcional, en los términos establecidos legalmente, según las necesidades a cubrir en los distintos servicios.

Artículo 11.- Grupos profesionales.

El personal al que resulta de aplicación el presente Convenio Colectivo estará encuadrado, atendiendo a sus funciones, tareas, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes Grupos Profesionales:

- GRUPO A: Técnicos
- GRUPO B: Mandos Intermedios
- GRUPO C: Administrativos
- GRUPO D: Operarios

Artículo 12.- Definición de grupos profesionales y de funciones y/o especialidades profesionales integradas en los mismos.

Cada Grupo profesional comprende las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que para cada uno de se especifica seguidamente.

Estas funciones o especialidades profesionales serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

La Compañía, en función de las necesidades operativas de cada momento, podrá establecer nuevas funciones, tareas, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades respecto a las contempladas en el presente Convenio, que habrán de ser oportunamente definidas e integradas en alguno de los Grupos Profesionales comprendidos en este Convenio Colectivo:

A) Grupo de técnicos: El grupo de personal técnico, que se integra en el área de Estructura de la empresa, estará compuesto por las siguientes funciones, y/o especialidades profesionales:

- Titulado/a superior (A1).
- Titulado/a de grado medio (A2).
- Técnico/a ayudante. Nivel I (A3).
- Técnico/a ayudante. Nivel II (A4)
- Auxiliar técnico (A5).

A1. Titulado/a superior: En posesión de un título universitario de grado superior; desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

A2. Titulado/a de grado medio: En posesión de un título universitario de grado medio; desempeña las tareas propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

A3. Técnico ayudante Nivel I: En posesión de un título de FP grado Superior; desempeña funciones técnicas de la especialidad que le encomiende la empresa.

A4. Técnico Ayudante Nivel II: En posesión de un título de FP Grado Medio; desempeña funciones técnicas de la especialidad que le encomiende la empresa.

A5. Auxiliar técnico: Personal mayor de dieciocho años que posee los conocimientos necesarios para desarrollar operaciones técnicas elementales.

B) Grupo de Mandos Intermedios: El grupo de mandos intermedios, que se integra en el área de explotación de la empresa, está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Encargado/a general (B1).
- Subencargado/a general (B2).
- Encargado/a o Inspector/a de Distrito o Zona (B3).
- Encargado/a de segunda o Capataz/a (B4).
- Encargado/a o Maestro/a de Taller (B5).

B1. Encargado/a general: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Técnico/a superior o medio, manda sobre uno o más Encargados/as. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

B2. Subencargado/a general: A las órdenes del Encargado/a general, cumple las órdenes que de él recibe y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados, y responde de la correcta ejecución de los trabajos y de la disciplina. Sustituye al Encargado/a general en sus ausencias, originadas por cualquier causa.

B3. Encargado/a o Inspector/a de Distrito o Zona: A las órdenes de un Encargado/a general o Subencargado/a general, tiene a su cargo Capataces y personal operario, cuyo trabajo dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

B4. Encargado/a de segunda o Capataz/a: A las órdenes de un Encargado/a general, Subencargado/a, Encargado/a o Inspector/a de Distrito o Zona, tiene a su cargo el mando sobre los Encargados/as de Brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Podrá reemplazar a su jefe/a inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

B5. Encargado/a o Maestro/a de Taller: Con mando directo sobre el personal de taller, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados/as. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos del taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación de material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios/as la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.

C) Grupo de Administrativos: Este grupo, que se integra en el área de estructura de la empresa, está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Jefe/a Administrativo/a de primera (C1).
- Jefe/a Administrativo/a de segunda (C2).
- Coordinador de Aprovisionamientos (C3).
- Oficial/a Administrativo/a de primera (C4).

- Oficial/a Administrativo/a de segunda (C5).
- Auxiliar Administrativo/a. (C6).

C1. Jefe/a Administrativo/a de primera: Personal que, provisto o no de poder limitado, tiene la responsabilidad y el mando directo de una oficina o parte de ella en la que está asignado. Dependen de él distintas secciones administrativas.

C2. Jefe/a Administrativo/a de segunda: Personal que, provisto o no de poder limitado, está encargado de una sección o departamento; ordena y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes/as y distribuye el trabajo entre sus subordinados/as.

C3. Coordinador de aprovisionamientos: Personal que, en disposición de la titulación y/o experiencia oportuna, desempeña bajo las directrices de la Dirección y coordinando a un equipo de personas bajo su dependencia, los cometidos administrativos relacionados con los procesos de compra: Entre otros, preparación de peticiones de ofertas, solicitud y estudio de presupuestos, comparativos, realización de pedidos...

C4. Oficial/a de primera Administrativo/a: Personal que actúa a las órdenes de un/a Jefe/a Administrativo/a, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados/as a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

C5. Oficial/a de segunda Administrativo/a: Personal que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe/a o a un Oficial/a de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.

C6. Auxiliar Administrativo/a: Personal que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

D) Grupo de operarios: El grupo de personal operario, que se integra en el área de explotación de la empresa, está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Conductor/a o Maquinista (D1).
- Jefe/a de Equipo (D2).
- Peón especializado (D3).
- Peón (D4).
- Oficial/a primera de Taller (D5).
- Oficial/a segunda de Taller (D6).
- Oficial/a tercera de Taller (D7).
- Basculero (D8).
- Almacenero/a (D9).
- Ordenanza (D10).
- Portero/a (D11).
- Vigilante o Guarda (D12).
- Limpiador/a (D13).

D1. Conductor/a o Maquinista: En posesión del carné o permiso de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

D2. Jefe/a de Equipo: Es el Peón especializado que, además de realizar su propio cometido, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo. Puede sustituir al Capataz/a en sus ausencias.

D3. Peón especializado: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

D4. Peón: Encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

D5. Oficial/a primera de Taller: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

D6. Oficial/a segunda de Taller: Con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los Oficiales/as de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

D7. Oficial/a tercera de Taller: Personal que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigidas a los Oficiales/as de segunda.

D8. Basculero: Es el encargado/a y responsable del pesaje de vehículos en las básculas, que además efectúa las oportunas anotaciones en las hojas de ruta y en los partes de báscula.

D9. Almacenero/a: Es el encargado/a de recibir los materiales y mercancías distribuidas en las dependencias del almacén; despacha los pedidos, registra en los libros el movimiento durante la jornada y redacta los partes de entrada y salida. Poseerá, si así lo exige la empresa, conocimientos elementales de mecanografía y contabilidad.

D10. Ordenanza: Subalterno/a cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia, orientar al público en la oficina, atender centralitas telefónicas y cualquier otra labor auxiliar.

D11. Portero/a: Tiene como misión especial la vigilancia de los accesos y dependencias de la empresa.

D12. Vigilante o Guarda: Tiene a su cargo la vigilancia, diurna o nocturna, de los locales o centros de trabajo, así como los útiles y herramientas que en los mismos se guardan.

D13. Limpiador/a: Es el personal que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

CAPITULO IV. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**Artículo 13.- Organización del trabajo**

La organización del trabajo es facultad del empresario/a, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

El personal está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario/a en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de sus tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

En aplicación de lo previsto en el art. 22.5 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la polivalencia funcional para la realización de funciones de diferentes Grupos o Niveles.

Artículo 14.- Prestación del trabajo.

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el contrato de trabajo. El personal prestará la clase y extensión del trabajo que marquen las leyes, el presente Convenio, las instrucciones del empresario/a y, en su defecto, los usos y costumbres.

Normalmente sólo se prestará el trabajo habitual. No obstante, pasajeramente y por necesidad urgente, deberá el trabajador prestar mayor trabajo u otro distinto de lo acordado, a condición de retribuirle de acuerdo con las disposiciones aplicables.

Todo el personal está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordene sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su Grupo Profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos de todo tipo, naturaleza y clase, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

Si el trabajador/a observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a sus jefes/as inmediatos. El trabajador/a cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa.

Queda prohibido utilizar máquinas, herramientas o útiles para uso distinto al determinado por la empresa, sin la expresa autorización de ésta, que asimismo será necesaria para que el personal utilice herramientas o máquinas de su propiedad en las labores encomendadas.

La empresa pondrá al alcance del personal todos los medios necesarios para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su parte, el personal utilizará los medios de protección que la empresa le facilite.

Artículo 15.- Productividad.

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico del personal, debiendo colaborar los representantes legales de éstos con la Dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

CAPITULO V. PROMOCIÓN Y ASCENSOS**Artículo 16.- Promoción y ascensos**

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

En el resto de promociones y ascensos se establecerán por la empresa sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.
- Titulación.
- Conocimientos del puesto de trabajo.
- Historial profesional.
- Perspectiva de género

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal. Durante este período, el personal ascendido o promocionado, percibirá el salario correspondiente a tal promoción o ascenso.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, el personal volverá a desempeñar los trabajos propios de su anterior ocupación y nivel anterior, percibiendo el salario asignado a la misma.

CAPITULO VI. RETRIBUCIONES**Artículo 17.- Normas generales**

Las remuneraciones de los trabajadores comprendidas en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponden a la jornada completa. Su cuantía será la señalada en el presente Convenio.

El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos, dentro de los 5 primeros días hábiles del mes siguiente y dentro de la jornada laboral, salvo que los trabajadores perciban el pago por transferencia bancaria.

Las retribuciones salariales comprendidas en este acuerdo estarán constituidas por retribuciones básicas y complementarias que se detallan en este Capítulo y en las tablas salariales anexas para cada uno de los años

En la determinación del régimen retributivo y en la cuantificación de este, no podrán establecerse diferencias retributivas por razones de sexo, debiéndose velar en todo caso para que se cumpla con el principio de igualdad de trato, el principio de transparencia retributiva y de la prohibición de discriminación por razón de sexo en materia retributiva de vigencia del presente Convenio.

Para el año 2025 las tablas salariales vigentes de 2024, serán actualizadas al IPC real de 2024 (2,8%), pasando éstas a ser las tablas definitivas del año 2025 con carácter retroactivo desde 1 de enero de 2025 para el personal que se encuentre en situación de alta en el código cuenta de cotización a la fecha de la firma del presente.

Artículo 18.- Anticipos reintegrables.

El personal tendrá derecho a percibir un anticipo al mes cuya cuantía no será superior al 90 por 100 del salario mensual que venga percibiendo haciéndose

efectivo los días 15 primeros días de cada mes siempre que sea solicitado antes del día veinticinco del mes anterior y; reintegrándose mediante compensación o deducción en la nómina correspondiente al mes en que se haya hecho efectivo o en la liquidación económica del contrato de trabajo una vez extinguido el mismo.

Extraordinariamente, se podrán conceder otros anticipos con cargo a las cuantías devengadas de Pagas Extraordinarias, si se considera motivación suficiente por parte de la Dirección de la Compañía.

Artículo 19.- Conceptos retributivos

El régimen económico establecido en este Convenio Colectivo, está constituido por los siguientes conceptos:

- a) SALARIO BASE
- b). PLUS TÓXICO-PENOSO Y PELIGROSO
- c) PLUS DE NOCTURNIDAD
- d) PLUS DE TRABAJO A TURNOS Y ROTACIÓN
- e) PLUS DE DISTANCIA Y TRANSPORTE
- f) PLUS DE AYUDA A COMEDOR
- g) PLUS FESTIVO TRABAJADO
- h) PLUS DESCANSO TRABAJADO
- i) HORAS EXTRAORDINARIAS
- j) PAGAS EXTRAORDINARIAS
- k) PLUS DISPONIBILIDAD
- l) COMPLEMENTO AD PERSONAM
- m) COMPLEMENTO SALARIAL ADICIONAL MÁXIMO
- n) GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA NO CONSOLIDABLE AÑO 2025

Aquellos conceptos económicos que tengan valor diario se abonarán en nómina considerando los totales generados desde el día 16 del mes anterior al cierre de nómina hasta el día 15 del mes de cierre de nómina, todo ello, a efectos de garantizar la realidad de los datos consignados en la hoja de salario.

Artículo 20.- Salario Base

El Salario Base del personal afecto al presente Convenio Colectivo, es el que se determina para cada Grupo y función profesional prevista en el Anexo I al presente Convenio.

El Salario Base Anual, se distribuirá en 14 pagas iguales equivalentes a 30 días de salario base cada una de ellas y en otra adicional de marzo en la cuantía de 15 días de salario base, que se distribuirán de la siguiente forma:

- 12 mensualidades de 30 días de salario base, cada una de ellas
- 2 gratificaciones extraordinarias de 30 días de salario base, cada una de ellas (meses de junio y diciembre) y una Gratificación Extraordinaria de 15 días de salario base a abonar en concepto de Paga Extra de Marzo. Todo ello, en base a lo dispuesto en el art. 33 del presente Convenio Colectivo "Gratificaciones Extraordinarias".

Artículo 21.- Plus tóxico-penoso y peligroso

Al personal que tenga que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas y peligrosas se le abonará mensualmente, una bonificación por el importe establecido en la tabla salarial anexa. Si estas labores se efectúan únicamente durante un período superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada, la bonificación se reducirá a la mitad. Para el caso en que el empleado no realizara labores que tuvieran la consideración de penosas, tóxicas o peligrosas durante todo el mes, percibirá la parte proporcional del mencionado plus en relación a los días en que haya realizado de forma efectiva las mencionadas labores.

Si por mejora de instalaciones o de procedimientos de trabajo desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, una vez comprobada su inexistencia por el organismo competente, dejarán de abonarse las citadas bonificaciones.

Artículo 22.- Trabajos nocturnos.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós y las siete horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada por el importe por hora nocturna establecido en la tabla salarial anexa.

Artículo 23.- Plus de trabajo a turnos y rotación

El personal que preste su actividad laboral de acuerdo con alguna de las modalidades de turnos rotativos existentes en la empresa, percibirá mensualmente un Plus de Turnicidad y Rotación mientras realice este régimen, por el importe que aparece reflejado para cada uno de los Grupos y funciones en la tabla salarial anexa. Para el caso en que el empleado no realizara régimen de turnos rotativos durante todo el mes, percibirá la parte proporcional del mencionado plus en relación a los días en que haya realizado de forma efectiva trabajo a turnos.

Este plus se establece para compensar todos los inconvenientes propios de esta forma de prestación de trabajo (trabajo rotativo) y en ningún caso, tendrá el carácter de consolidable.

Para aquellas áreas o secciones de la empresa en las que quede establecido un sistema de trabajo de personal a través de cuadrantes de turnos, el personal viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo trabajado durante la espera se abonará a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo, y no se computará como hora extraordinaria.

Artículo 24.- Plus productividad

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo el Plus de Productividad desaparece como tal, y pasa a integrarse en el salario base para todas las funciones profesionales.

Artículo 25.- Plus compensatorio de distancia y transporte

El personal comprendido en el ámbito del presente Convenio percibirá un devengo adicional por día efectivamente trabajado que conlleve desplazamientos al lugar de trabajo, cuya cuantía queda establecida en la Tabla Salarial Anexa.

Los empleados/as que dispongan de vehículo puesto a disposición de la empresa, no percibirán el mencionado plus de transporte.

Artículo 26.- Plus de ayuda a comedor

El personal con jornada partida según calendario laboral, percibirá el mencionado plus, que cubre únicamente el almuerzo, por día efectivo de trabajo a jornada partida e importe mensual fijado en la tabla salarial anexa.

El Plus de ayuda a comedor no tendrá carácter consolidable y sólo será aplicable a aquellos empleados que por razón de distribución de jornada, en base a calendario laboral, estén sometidos a un sistema de jornada de trabajo partida. Así mismo, el Plus de ayuda a comedor, no se percibirá durante los periodos vacacionales.

Artículo 27.- Plus de festivo trabajado

Se establece esta prima, para aquellos trabajadores que dentro de la distribución de la jornada laboral anual tienen incorporados como laborables días festivos en base a su cuadrante de trabajo. No tendrán la consideración de festivos los domingos por estar organizado el trabajo a través de un sistema de turnos rotativos de lunes a domingo con los descansos que legalmente correspondan.

Así mismo, corresponderá el abono por este concepto, a aquellos empleados que no teniendo contemplado en su calendario laboral anual el trabajo durante días festivos, deban por necesidades del servicio, trabajar en estas fechas. Además de lo anterior, en estos supuestos se compensará al empleado con un día alternativo de descanso adaptado a las necesidades del servicio.

En el supuesto contemplado en el párrafo anterior y lo relativo a los domingos, estos no serán susceptibles de abono en concepto de Festivo Trabajado pero sí de abono del plus de descanso trabajado y de descanso compensatorio.

No será de aplicación lo dispuesto en los párrafos segundo y tercero de este artículo, cuando las horas trabajadas, tengan la consideración de horas extraordinarias. En este supuesto, las horas trabajadas en estas fechas, se abonarán a razón de la cuantía establecida para las horas extras en festivo trabajado, y para cada uno de los Grupos y Funciones reflejados en la tabla salarial anexa.

A los efectos de lo dispuesto en este artículo, se considerarán como días festivos los acordados en la legislación vigente conforme al calendario laboral publicado en el "Boletín Oficial del Estado" para las Fiestas Nacionales, los publicados en el "Boletín Oficial de la Junta de Andalucía", referidos a los festivos autonómicos y del municipio en el que está localizado en Centro de Trabajo, así como el día 3 de noviembre (San Martín de Porres).

El importe por festivo trabajado para cada uno de los Grupos y Funciones es el que aparece contemplado en la Tabla Salarial Anexa, y será calculado en base a la siguiente fórmula:

$$FT = (SB/30) + (TOX/30) + (PE1/245) + (PE2/245) + (PE3/245) = X * fe$$

Siendo fe= 1,6

Así mismo, la empresa abonará como horas festivas, las efectivamente trabajadas y comprendidas en los siguientes tramos horarios y fechas:

- Día 24 de diciembre:Tramo desde las 21:00 a las 24:00 horas.
- Día 31 de diciembre:Tramo desde las 21:00 a las 24:00 horas.

Aquellas jornadas que sean realizadas los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 enero, tendrán la consideración de Festivos Trabajados Especiales y se abonarán al doble del importe contemplado en la tabla salarial anexa para cada función profesional por el citado concepto.

Artículo 28.- Plus descanso trabajado

Se establece esta prima, para aquellos trabajadores que, en base a las necesidades del servicio deban realizar trabajos en días establecidos como descansados en base a su cuadrante o calendario anual.

Si el día de descanso en que el trabajador/a haya de prestar servicios correspondiera con un día festivo (no teniendo tal consideración los domingos), se sustituiría el abono del Plus Descanso Trabajado por el Plus Festivo Trabajado. Además de lo anterior, en estos supuestos se compensará al empleado con un día alternativo de descanso adaptado a las necesidades del servicio.

A los efectos de concepto de día festivo, se considerará el establecido en el art. 27 de este Convenio.

El importe por Descanso Trabajado para cada uno de los Grupos y Funciones es el que aparece contemplado en la Tabla Salarial Anexa y será calculado en base a la siguiente fórmula:

$$FT = (SB/30) + (TOX/30) + (PE1/245) + (PE2/245) + (PE3/245) = X * d$$

Siendo d= 1,55

No será de aplicación lo dispuesto en este artículo, cuando las horas trabajadas, tengan la consideración de horas extraordinarias. En este supuesto, las horas trabajadas en estas fechas, se abonarán a razón de la cuantía establecida para las horas extras en descanso trabajado para cada uno de los Grupos y Funciones reflejados en la tabla salarial anexa.

Artículo 29.- Horas extraordinarias.

Tienen la condición de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria pactada o legalmente establecida.

Dado el carácter de los servicios públicos que se prestan en esta actividad, se considerarán horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios, concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen, motivados bien sea por ausencias imprevistas, bien por procesos puntas de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, todo ello, al amparo de lo dispuesto en la Orden de 1 de marzo de 1983, siendo su ejecución obligatoria por el personal.

En ningún caso, las horas extraordinarias a realizar por cada trabajador podrán sobrepasar el límite establecido en el art. 35.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El abono de las horas extraordinarias se realizará conforme al precio establecido al efecto en la tabla salarial anexa, siendo su cálculo efectuado en base a las siguientes fórmulas:

a) Hora Extraordinaria Normal (HEN)

$$HEN = (SB*12 + TOX*12 + PE1 + PE2 + PE3) / 1784 = X * h1$$

Siendo h1=1,1

b) Hora Extraordinaria en Descansos Trabajados (HED)

$$HEN = (SB*12 + TOX*12 + PE1 + PE2 + PE3) / 1784 = X * h2$$

Siendo h2=1,55

c) Hora Extraordinaria en Festivos Trabajados (HEF)

$$HEN = (SB*12 + TOX*12 + PE1 + PE2 + PE3) / 1784 = X * h3$$

Siendo h3=1,6

Artículo 30.- Pagas extraordinarias

Los trabajadores tendrán derecho a una paga extraordinaria en verano y otra en Navidad, a razón de treinta días de salario base cada una, así como a una tercera gratificación extraordinaria correspondiente al mes de marzo en la cuantía resultante de 15 días de salario base. Todo ello, en el caso de realizar la jornada máxima ordinaria de trabajo.

Las citadas pagas se devengarán durante los doce meses anteriores a la fecha de su abono, 30 de junio y 31 de diciembre y 31 de marzo.

Artículo 31.- Plus de disponibilidad

La Dirección de la Empresa, designará a aquellos empleados/as que deban percibir un plus de disponibilidad y que por razón de su actividad o por tratarse de puestos de especial confianza, realicen funciones que por su propia naturaleza y de forma habitual, requieran la plena disponibilidad y flexibilidad horaria fuera de su jornada ordinaria de trabajo. Todo ello, al objeto de poder ser llamados/as a prestar servicios no planificados, en cualquier día y momento del año, aceptando con ello la realización de horas extraordinarias o descansos compensatorios a criterio de la empresa.

El plus de disponibilidad se abonará con carácter mensual en base a las cuantías reflejadas en las tablas salariales anexas para cada Grupo y Función.

El mencionado plus no tendrá, en caso alguno, carácter consolidable, pudiendo ser retirado por parte de la Dirección de la empresa una vez que no sea exigible la disponibilidad y flexibilidad horaria habituales fuera de la jornada ordinaria de trabajo del empleado/a que hubiere sido designado.

Para el caso en que requeridos los servicios del empleado/a que perciba dicho plus, este/a no se personará en la fecha requerida por la Dirección de la empresa sin causa documentalmente justificada, se dejara de percibir el plus de disponibilidad. En el supuesto contemplado en este apartado, la Empresa podrá además adoptar las medidas disciplinarias que correspondan tomando en consideración el hecho producido como consecuencia de la ausencia del empleado/a llamado/a a prestar servicios y su repercusión.

Artículo 32.- Complemento ad personam

Se mantiene dicho complemento respecto a aquellos/as trabajadores/as que viniesen percibiéndolo con carácter previo a la entrada en vigor del presente Convenio, en la cuantía asignada a título individual y sin incremento alguno en el futuro.

Artículo 33.- Complemento salarial adicional máximo

La cuantía bruta mensual a percibir por dicho concepto, por función profesional, es la reflejada en la tabla salarial anexa.

Artículo 33 bis.- Gratificación extraordinaria no consolidable 2025

Con carácter retroactivo desde el 01 de enero de 2025 y hasta el 31 de diciembre de 2025, se abonará al personal que se encuentre en situación de alta en el código cuenta de cotización a la fecha de la firma del convenio, de forma mensual, las cuantías brutas que por función profesional aparecen contempladas en la tabla salarial anexa bajo el concepto "Gratificación Extraordinaria No consolidable". Dicho concepto no tiene carácter consolidable.

CAPITULO VII. JORNADA

Artículo 34.- Jornada de trabajo

La jornada laboral anual para todo el personal afectado por el presente Convenio será de 1.784 horas anuales como máximas distribuidas de lunes a domingo con los descansos legalmente establecidos, que podrían incrementarse en 8 adicionales para el caso de años bisiestos. Dentro de los límites citados, se establecerán como horas efectivas de trabajo, las que resulten del calendario laboral o cuadrante de turnos establecido para cada una de las secciones o áreas de producción de la empresa con carácter anual.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior doce diarias.

La mencionada jornada, incluye un descanso diario de 25 minutos de bocadillo, así como 10 minutos antes de la salida del trabajo para aseo personal.

Horario de oficina de 07:00 a 15:00 horas. Con ocasión del nuevo horario de oficina se dejará de abonar la ayuda de comedor prevista en Convenio. El nuevo horario resultará de aplicación desde el 28 de agosto de 2025 (inclusive), para cerrar el año con el cumplimiento de la jornada máxima anual de 1784 horas. Con ocasión de la implementación del nuevo horario de oficina, la plantilla que presta servicios en las mismas, para dar cobertura a los Departamentos de oficina prestará servicios por periodos semanales que se establezcan según cuadrante establecido por la Dirección de la Empresa con horario de 08:00 a 14:00 horas y de 15:00 a 17:30 horas de lunes a jueves y viernes de 08:00 a 14:00 horas.

Dadas las características del servicio prestado por parte de la Compañía, esta podrá proceder a la Distribución irregular de la jornada de trabajo anual cuando se produzcan circunstancias tales como periodos estacionales, acumulación de tareas u otros de semejanza naturaleza. Dicha distribución irregular deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador habrá de conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación del trabajo resultante de aquella.

Artículo 35.- Prolongación de la jornada

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá prolongarse por el tiempo necesario, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo.

Artículo 36.- Turnos de trabajo

El personal que en base a la organización del trabajo este adscrito a un sistema de cuadrante de turnos de trabajo, viene obligado a permanecer en su puesto hasta la llegada del relevo. El tiempo trabajado durante la espera se abonará a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo, y no se computará como jornada extraordinaria.

CAPITULO VIII. VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 37.- Vacaciones.

El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de veintidós días laborables, distribuidos en dos periodos no encadenables de once días consecutivos. El calendario vacacional será elaborado anualmente por la empresa en base a criterios objetivos que garanticen la cobertura de los servicios a prestar en los periodos punta de producción, y teniendo en cuenta al efecto, que el periodo estival es el de mayor incremento de la producción en razón del movimiento turístico, por lo que en estas fechas se limitará la concesión de periodos vacacionales.

Al objeto de elaboración del calendario vacacional, los trabajadores/as podrán proponer a la empresa dos periodos no encadenables de once días laborables consecutivos a lo largo del año. El periodo de solicitud de vacaciones quedará abierto desde el uno de octubre hasta el treinta de octubre del año anterior a su disfrute. En todo caso, los trabajadores/as conocerán las fechas de vacaciones que les corresponde antes del día uno de enero de cada año.

El calendario de vacaciones, que se elabore anualmente, garantizará como condición básica la cobertura necesaria de los distintos puestos de trabajo que aseguran la prestación racional del servicio público objeto del contrato de la empresa. En todo caso, y con subordinación a lo anterior, la empresa tomará en consideración las solicitudes de vacaciones realizadas por los trabajadores, y utilizará la rotación, en la medida de lo posible, como criterio para determinar el calendario anual de vacaciones.

Para el caso en que existieran discrepancias entre las fechas solicitadas por los trabajadores/as y las adjudicadas en el cuadrante anual de vacaciones por parte de la empresa, prevalecerá el criterio de esta última.

Una vez publicado el cuadrante de vacaciones este tendrá carácter de definitivo, y cualquier modificación o permuta requerirá la previa autorización por parte del Dirección de la Compañía. En todo caso, la solicitud de modificación deberá estar convenientemente motivada.

En casos justificados, uno de los periodos de once días laborables de vacaciones, previa solicitud motivada, podrá disfrutarse en días no consecutivos.

La Compañía de forma unilateral y por imperativos sobrevenidos del servicio debidamente justificados, podrá alterar de forma unilateral y puntualmente el calendario de vacaciones establecido.

Para el caso de trabajadores/as adscritos/as a sistemas de trabajo por cuadrante de turnos 365 días al año, los periodos vacacionales quedarán fijados por la empresa en la planificación anual de cuadrantes a razón de treinta días naturales al año en dos periodos no encadenados de 15 días consecutivos, a efectos de garantizar la cobertura de prestación de los servicios en los turnos de mañana, tarde y/o noche, según organización del trabajo.

Las vacaciones se disfrutarán en el año natural de su devengo. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el año.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

Las retribuciones a percibir durante el periodo de vacaciones se calcularán y abonarán a razón del importe total de los conceptos retributivos de carácter salarial mensual, periódico y fijo regulados en el presente Convenio Colectivo. Quedan por tanto exceptuados para su cálculo, los conceptos salariales y extrasalariales de carácter variable, la ayuda a comedor y aquellos otros conceptos abonados por día efectivo de trabajo a excepción de la nocturnidad, que se incluirá en la paga mensual de vacaciones a razón la cuantía que resulte de la media del total de horas de nocturnidad realizadas en los tres meses anteriores a aquel en que se hagan efectivas las vacaciones en base a la siguiente formula:

La cuantía resultante de la formula anterior, se dividirá entre 30 días naturales del mes (X/30) y el resultado se multiplicará por el número de días efectivos de vacaciones. El resultado anterior, se multiplicará por el valor-hora del concepto nocturnidad.

Artículo 38.- Licencias

El personal afecto a este Convenio tendrá derecho a disfrutar licencias retribuidas, con la forma y condiciones que a continuación se indican:

1. Licencia por matrimonio de 15 días naturales. Siempre que el hecho causante se encuentre comprendido dentro del periodo de disfrute, podrá ejercerse antes o después de aquel, siempre que la organización del servicio lo permita. La mencionada Licencia, se hará extensiva a las uniones de hecho, siempre que las mismas estén inscritas en algún Registro Oficial llevado al efecto por Organismos públicos, debiendo ser acreditada tal circunstancia mediante la certificación oportuna de pertinente organismo.

2. Por nacimiento, adopción o acogimiento de hijos dos días naturales cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia y cuatro días naturales cuando el trabajador/a tuviera que hacer un desplazamiento al efecto, que implicase una distancia mínima de 150 km desde su localidad de residencia.

3. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

4. Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días naturales a computar desde el hecho causante cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia y 4 días naturales cuando el trabajador/a tuviera que hacer un desplazamiento al efecto, que implicase una distancia mínima de 150 km desde su localidad de residencia. En los supuestos en los que el desplazamiento sea a otra Comunidad Autónoma el plazo será de cinco días.

En los supuestos de hospitalización de parientes hasta el Segundo grado de consanguinidad, cónyuge y pareja de hecho, el permiso retribuido por hospitalización lo podrá disfrutar el trabajador siempre consecutivamente y en cualquier momento, mientras dure la baja médica que dio origen al disfrute del mencionado permiso retribuido. El empleado deberá acreditar mediante el oportuno justificante emitido por el Centro Hospitalario que, en el momento de disfrute de licencia, el pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad se encuentre ingresado en el mismo, así mismo, se deberá justificar documentalmente el grado de parentesco alegado.

5. Por traslado del domicilio habitual 1 día.

6. Asistencia a consulta médica no privada de urgencia:

Se concederá Licencia retribuida con el límite de cuatro licencias al año de tres horas de duración por asistencia a consulta médica no privada por razones de Urgencia cuando el empleado tenga que abandonar las instalaciones para acudir a la misma. Así mismo, dispondrá de la mencionada licencia, con un máximo de cuatro al año, cuando tenga que acompañar a consultas médicas no privadas de urgencias a cónyuge o hijos menores de doce años, sin límite de edad si son discapacitados. El tiempo de licencia establecida en el presente apartado, se verá reducido en una hora cuando el empleado acuda a consulta médica no privada de urgencia directamente desde su residencia.

El supuesto de acompañamiento de hijos a consulta médica no privada de urgencias contemplada en este apartado y para el caso en que ambos progenitores fueren empleados de Bioreciclaje de Cádiz S.A., la licencia contemplada únicamente será aplicable a uno de ellos, a elección de aquellos.

El trabajador tendrá la obligación de justificar de forma fehaciente la asistencia a consulta médica no privada de urgencias, obligándose asimismo a acudir a trabajar el tiempo que exceda del concedido por esta licencia.

7. Asistencia a Consulta Médica Especialista No Privado:

Para aquellos empleados sometidos a sistema de jornada partida, que por razones horarias que deben justificar, que no puedan acudir a consulta médica de especialista no privado fuera de su jornada laboral, se concede licencia retribuida con el límite cuatro al año, de tres horas para asistencia a la misma.

El trabajador tendrá la obligación de justificar de forma fehaciente tanto la hora de la cita como la duración del permiso, obligándose asimismo a acudir a trabajar el tiempo que exceda del absolutamente indispensable para la asistencia al médico especialista de la Seguridad Social.

En los supuestos en los que el empleado acuda a consultas médicas de especialistas de la Seguridad Social, la empresa retribuirá el permiso establecido en este precepto siempre que el trabajador acredite mediante documento emitido por el facultativo, la incompatibilidad horaria entre la consulta al médico y el horario de trabajo que en la fecha de la consulta corresponda al trabajador. Quedan exceptuadas del mencionado permiso las consultas de carácter privado.

La Licencia contemplada en este apartado, también será aplicable por tres horas de duración para acompañar a consulta médica de especialista no privado a los hijos menores de doce años, sin límite de edad si son discapacitados, con el límite de 4 permisos retribuidos al año.

La mencionada licencia habrá de ser justificada oportunamente junto a la fotocopia del libro de familia y documento acreditativo del grado de discapacidad, para los supuestos de hijos discapacitados, respecto al responsable del Centro de Trabajo que pondrá la misma en conocimiento del Departamento de RRHH.

El supuesto en que ambos progenitores, fueren empleados de Bioreciclaje de Cádiz S.A., la licencia contemplada únicamente será aplicable a uno de ellos, a elección de aquellos.

La Licencia contemplada en el presente apartado, únicamente será de aplicación en los supuestos en los que el empleado realice jornada partida en base al calendario laboral anual, quedando excluidos los periodos de jornada continua.

8. Deber Público e Inexcusable: El trabajador, previo aviso y justificación podrá asentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional, un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Se entiende como "deber inexcusable" aquella obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento generaría una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa:

- Pertenencia a un jurado en base a lo establecido en el artículo 7.2 de la LO 5/1995, de 22 de mayo.
- El cumplimiento de la citación por juez o tribunal en proceso penal, artículo 463 del Código Penal.
- El cumplimiento de la citación de comisarías, gobierno civil o militar.
- Comparecer personalmente como demandante en el procedimiento laboral o contencioso y por extensión, igualmente, como demandado.
- Comparecer en Tribunales de evaluación en ejercicio de un deber cívico.
- El cumplimiento de las resoluciones judiciales cuando impliquen actos que exijan ausentarse del puesto de trabajo.
- Acompañamiento a parientes minusválidos/as psíquicos/as o físicos/as, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad a la realización de trámites puntuales en razón de su estado, siempre y cuando quede acreditado que es el empleado el que debe efectuar tal acompañamiento por razones legales de tutela o similares.

En todos los supuestos mencionados anteriormente, habrá de justificarse documentalmente la circunstancia alegada para acceder al permiso retribuido pretendido por razón de deber público e inexcusable.

9. El trabajador/a, por lactancia de un hijo menor de nueve meses podrá optar por acumular el total de horas de permiso por lactancia, disfrutándolas de forma ininterrumpida, a continuación de la suspensión por maternidad/paternidad. En el caso de partos múltiples el permiso de lactancia se incrementará proporcionalmente. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual

de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo hecho causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicarlo por escrito. El trabajador/a deberá preavisar a la empresa con al menos quince días de antelación al inicio del permiso de lactancia, precisando la fecha en la que iniciará y finalizará el mismo.

10. Las personas trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica, previo aviso al empresario y justificación de su realización dentro de la jornada de trabajo.

11. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año.

12. Permiso Parental:

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

13. Un día de asuntos propios al año. La solicitud deberá comunicarse a la Empresa con al menos 48 horas de antelación. En cualquier caso, reconociéndose la prioridad e inexcusabilidad de los servicios que se prestan, no podrán disfrutar simultáneamente de los días de asuntos propios más de 2 trabajadores con las mismas funciones en cada uno de los turnos. Igualmente, la Empresa se reserva el derecho a no autorizar los asuntos propios por motivos productivos y organizativos.

Se adjunta como Anexo II la relación de grados de consanguinidad, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 39.- Excedencia forzosa

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador/a, y en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso en los casos en los que legalmente sea preciso.

Artículo 40.- Excedencia voluntaria.

1. Los trabajadores, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El personal excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar función, tarea o especialidad a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto/a causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto/a causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional, área funcional y/o especialidad profesional equivalente.

2. Durante el período de excedencia el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

3. Violencia de Género: El trabajador/a que haya sido víctima de violencia de género, y así lo acredite, mediante la orden de protección a favor de la víctima (Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección) tiene derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva a puesto de trabajo, con duración máxima de 6 meses salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultare que la efectividad del derecho

de protección a la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, pudiendo en este caso prorrogarse por el Juez la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses.

CAPITULO IX. JUBILACIÓN

Artículo 41.- Jubilación

En materia de jubilación se estará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria vigente en cada momento.

Artículo 42.- Jubilación parcial

De conformidad con el Acuerdo de Jubilación Parcial de BIORECICLAJE DE CÁDIZ S.A. de fecha 15 de marzo de 2013, todos los trabajadores incluidos en el mismo, continuarán rigiéndose por dicha jubilación en los términos indicados en el mismo.

CAPITULO X. SUBROGACIÓN DE PERSONAL

Artículo 43.- Subrogación del personal.

En materia de subrogación de personal, se estará a lo dispuesto en el Capítulo XI "Subrogación de Personal" del Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

CAPITULO XI. FALTAS Y SANCIONES

Artículo 44.- Faltas y sanciones

En materia de Derechos Sindicales, se estará a lo dispuesto en el Capítulo XIII "Faltas y Sanciones" del Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, así como en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO XII. DERECHOS SINDICALES

Artículo 45.- De los representantes de los trabajadores.

Los Comités de Empresa, los delegados de Personal y los delegados Sindicales tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, por el Estatuto de los Trabajadores y por los Convenios colectivos que le sean de aplicación.

Artículo 46.- De la acción sindical.

a) El personal afiliado a un sindicato podrá, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

1. Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.

2. Celebrar reuniones, previa notificación al empresario/a, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

3. Recibir la información que le remita su sindicato.

b) Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos legalmente y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con delegados de Personal tendrán los siguientes derechos:

1. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a la plantilla en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios, que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo del personal.

2. A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

3. La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Artículo 47.- De los cargos sindicales.

a) Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas legalmente, tendrán derecho:

1. A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

2. A la asistencia y al acceso de los centros de trabajo para participar en las funciones propias de su sindicato o del conjunto de la plantilla, previa comunicación al empresario/a y sin que el ejercicio de su derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

3. Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenio colectivo, manteniendo su vinculación como personal en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

c) Las organizaciones sindicales que, siendo más representativas a nivel autonómico en la empresa, conforme establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical vigente, hayan obtenido más del 35 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa y tengan Delegado Sindical, dispondrán para este último del crédito de horas mensuales legalmente establecido, incrementado en diez horas al mes, siempre que no se produzca acumulación del crédito horario de ningún representante legal del personal de dicho sindicato en el centro.

Artículo 48.- De los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

El Comité de Empresa y los delegados de Personal son los representantes colectivos y unitarios respectivamente del personal del centro de trabajo o de la empresa. Tienen como función la defensa de los intereses de la plantilla, así como la negociación y representación de la misma ante el empresario/a.

Los delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa tendrán competencia, en los términos legalmente establecidos, en las siguientes materias:

a) Contratos de trabajo.

b) Negociación colectiva.

c) Sistemas de remuneración.

- d) Salud laboral.
- e) Clasificación profesional.
- f) Movilidad funcional y geográfica.
- g) Expedientes de crisis y regulación de empleo.
- h) Medidas disciplinarias.
- i) Huelga.
- j) Conocimiento de los balances contables que la empresa emita oficialmente.
- k) Y aquellos derechos y garantías que se recogen en la legislación vigente.

Artículo 49.- Cuota sindical.

A requerimiento del personal afiliado a las centrales sindicales o sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual del personal el importe de la cuota sindical correspondiente. El personal interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que haga constar con claridad la orden de descuento, la cuantía y su actualización periódica, la central o sindicato al que pertenezca, así como el número de cuenta a la que deberán ser transferidas las correspondientes cantidades.

La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante el período de años prorrogables.

La empresa liquidará mensualmente con el sindicato correspondiente la transferencia de las cuotas, según lo establecido en este artículo.

CAPITULO XIII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 50.- Salud laboral

Como principio general se ha de especificar que la seguridad y la salud requieren de la colaboración activa de todo el personal de la empresa, que recibirá la formación adecuada para desarrollar sus tareas, con la participación de la representación legal de los trabajadores si la hubiera.

A tenor de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa, considerará y atenderá el cumplimiento y ejercicio de las siguientes materias:

1. Seguridad y Salud en el Trabajo.

El personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La empresa realizará la Prevención de los Riesgos Laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales: Elaboración del Plan de Prevención, Evaluación de Riesgos, Equipos de trabajo y medios de protección, Información, consulta y participación, Formación de los trabajadores, Medidas de Emergencia, Riesgo grave e inminente y Vigilancia de la salud, Coordinación de Actividades Empresariales, Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

Cuando sea necesario, la empresa, revisará la evaluación de riesgos, con el objeto de actualizarla.

2. Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

La Prevención de Riesgos Laborales deberá integrarse en el Sistema General de Gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Este Plan de Prevención de Riesgos Laborales, deberá incluir una descripción de la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

3. Evaluación de Riesgos.

El empresario/a deberá realizar una Evaluación Inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores/as, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y del personal que deba desempeñarlos.

Asimismo, deberá realizar Evaluaciones Periódicas de actualización de la inicial, cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Si los resultados de la evaluación prevista pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario/a realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Se deberá informar al trabajador de los riesgos específicos de su puesto de trabajo y de las medidas de prevención a adoptar.

4. Vigilancia de la salud.

El empresario/a es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por tanto, resulta obligatorio garantizar la vigilancia periódica del estado de salud del personal.

Los reconocimientos médicos periódicos serán voluntarios con carácter general. De este carácter voluntario se exceptuarán los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, pudiendo llegar a provocar enfermedades profesionales a largo plazo, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

El reconocimiento médico será obligatorio, en todo caso, para:

- a) Personal que realice sus funciones en la Planta de Tratamiento.
- b) Personal que realice sus funciones en Vertedero.
- c) Personal que realice sus funciones en Estaciones de Transferencia.
- d) Así mismo, será obligatorio el Reconocimiento Médico para el personal de la empresa que sin realizar sus funciones habituales en las secciones mencionadas en los apartados a), b) y c), acceda a ellas puntualmente por razón de su trabajo.

La negativa por parte del trabajador/a a realizar el Reconocimiento Médico cuando este tenga el carácter de obligatorio, será considerado como una Falta de carácter muy grave.

Los reconocimientos médicos, se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada, de acuerdo a lo establecido reglamentariamente. Podrán concertarse servicios especializados para controlar y mejorar la salud de los trabajadores respetando siempre el derecho a la intimidad y dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relativa a su estado de salud.

Los Reconocimientos Médicos, se realizarán:

- Una vez al año para todo el personal de manera general y periódicamente según criterio médico para casos especiales.
- A todo trabajador de nuevo ingreso cuando se incorpore al puesto de trabajo.

5. Igualdad, acoso psicológico, sexual, y por razón de sexo en el trabajo.

Las partes se comprometen a prevenir aquellas prácticas consideradas perversas y que puedan implicar situaciones de acoso hacia el personal y, en caso de que aparezcan, a investigar y erradicarlas, así como a su evaluación como otro riesgo laboral.

En materia de igualdad, se estará a la:

a) Igualdad de oportunidades: Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del estado español.

b) Igualdad Efectiva de mujeres y hombres: Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación. BIORECICLAJE DE CÁDIZ S.A. está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. En los mismos términos de igualdad, se efectuará el acceso al puesto de trabajo y la promoción profesional.

c) Las partes firmantes del presente convenio acuerdan que en lo relativo a este punto, será de aplicación el Plan de Igualdad de Valoriza Servicios Medioambientales S.A., así como el Protocolo de prevención, detección y actuaciones ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo de Valoriza Servicios Medioambientales S.A. d) Las partes firmantes del convenio impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres- y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor en marzo de 2007.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades...

A tal finalidad, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- En materia de contratación, se promoverá, el que a igual mérito y capacidad, se contemple positivamente el acceso del género menos representado.
- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género"
- Acceso al empleo:
 - Nadie podrá ser discriminado/a por razón de sexo en el acceso al trabajo.
 - Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo.
 - Las pruebas de selección de personal se realicen no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección.
 - La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.
 - Igualdad salarial en trabajos de igual valor: Se fijan en este convenio niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.
 - Formación y promoción profesional: En las acciones formativas impartidas por la empresa se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.
 - Ambiente laboral exento de acoso sexual: No se tolerarán en la empresa comportamientos discriminatorios relacionados con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- 6. El consumo de alcohol, drogas tóxicas y estupefacientes que repercutan en el trabajo.

El consumo de alcohol y drogas en el ámbito laboral, además de una disminución de las facultades físicas y psíquicas en los individuos, conlleva un incremento en el riesgo de accidentes, teniendo presente que dicho riesgo no sólo afecta al individuo, sino también a sus compañeros de trabajo.

La empresa podrá sancionar los supuestos de embriaguez habitual o toxicomanía, en los términos previstos en texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y de conformidad al catálogo de faltas y sanciones del presente Convenio, cuando estos comportamientos repercuten negativamente en el trabajo por el peligro que pueda suponer el consumo para el propio integrante de los trabajadores o terceros, inclusive con el despido, cuando el peligro sea lo suficientemente grave.

Entre otras medidas, como solución al problema descrito, sin menoscabo de las garantías exigibles respecto de la dignidad, intimidad y respeto a la persona, que el miembro del personal que acuda al puesto de trabajo bajo los efectos de alcohol, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, tendrá la obligación a requerimiento de la empresa a someterse a la prueba pertinente para la detección de dichas sustancias. Dichas circunstancias habrán de ser corroboradas por testigos, con la presencia siempre que fuese posible de algún representante unitario del personal - delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa-, o bien, representación sindical - delegado Sindical-.

La sola negativa a someterse a dicha prueba se considerará como falta grave.

Artículo 51.- Permiso de conducir.

Cuando para el desarrollo de su actividad, al trabajador/a le sea obligatorio disponer de la correspondiente autorización - permiso de conducir específico para el trabajo encomendado - y este sea susceptible de ser cancelado temporal o definitivamente, el trabajador/a está obligado a informar por escrito en todo momento a la empresa de las incidencias que se produzcan respecto a dicha autorización.

Para los supuestos de cancelación, anulación, intervención, revocación o suspensión de un permiso de conducción que sea preciso para la realización de las labores o funciones asignadas al empleado, las citadas situaciones podrían ser motivo de despido por parte de la empresa.

Cuando se le solicitara por la empresa, el trabajador/a facilitará fotocopia firmada del permiso, declarando la plena validez del mismo, y que este no se encuentra anulado, intervenido, revocado o suspendido, por lo que le permita el manejo de los vehículos propios del servicio. La empresa podrá realizar cuantas gestiones considere oportunas con el fin de comprobar la validez del permiso de conducir necesario para el cumplimiento del trabajo encomendado.

Artículo 52.- Delegados de prevención y Comité de Seguridad y Salud

El comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Esta materia estará regulada según las previsiones de la normativa en Prevención de Riesgos Laborales vigentes o que pudieran sobrevenir posteriormente a la firma del Convenio. El comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. Se incorpora como Anexo IV, el Reglamento de Funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud, salvaguardando la capacidad de autorregular su funcionamiento como órgano colegiado de carácter paritario.

Artículo 53.- Prendas de trabajo y EPI's

Con el fin de proteger en el ejercicio de sus funciones a los trabajadores, la Empresa quedará obligada a suministrar a estos, prendas de trabajo y Equipos de Protección Individual (Epi's) homologados y adecuados para el desempeño de sus funciones. Tanto los Epi's como la ropa de trabajo cumplirán, con carácter general, los requisitos que se determinen en la Evaluación del puesto de trabajo.

Así mismo, todo trabajador/a vendrá obligado al uso de la ropa de trabajo y Epi's entregados por la empresa. En ningún caso se deberá utilizar ropa de trabajo o Epi's no entregados por la empresa. La inobservancia de esta obligación será considerada como falta laboral.

Tanto los Epi's como las prendas que hubieran de ser repuestos por el deterioro debido al uso normal de estos, o por su sustitución debida a la entrega de nuevas equipaciones, se entregarán por parte de la empresa previa devolución por parte del trabajador/a de la prenda deteriorada o antigua.

La equipación estará formada por las siguientes prendas:

VERANO: 2 polos de manga corta y 1 pantalón.

INVIERNO: 2 polos de manga larga, 1 polar y 1 pantalón.

El resto de prendas de trabajo, se entregarán en base a la necesidad de su uso en función del puesto de trabajo desempeñado por el empleado/a

Se proveerá un servicio de Lavandería para el lavado de las prendas laborales.

CAPITULO XIV. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 54.- Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

1. Las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de "igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres" y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el día 24 de marzo de 2007.

2. Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, etc.

A tal finalidad, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades

- En materia de contratación, se promoverá que, a igual mérito y capacidad, se contemple positivamente el acceso del género menos representado.

- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

- Acceso al empleo:

· Nadie podrá ser discriminado/a por razón de sexo en el acceso al trabajo.

· Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo.

· Las pruebas de selección de personal se realicen no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección.

· La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

· Igualdad salarial en trabajos de igual valor: Se fijan en este convenio niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.

· Formación y promoción profesional: En las acciones formativas impartidas por la empresa se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

· Ambiente laboral exento de acoso sexual: No se tolerarán en la empresa comportamientos discriminatorios relacionados con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

3. En materia de igualdad, se estará a la:

a) Igualdad de oportunidades: Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del estado español.

b) Igualdad Efectiva de mujeres y hombres: Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación. BIORECICLAJE DE CÁDIZ S.A., está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. En los mismos términos de igualdad, se efectuará el acceso al puesto de trabajo y la promoción profesional.

c) Las partes firmantes del presente convenio acuerdan que en lo relativo a este punto, será de aplicación el Plan de Igualdad de Valoriza Servicios Medioambientales S.A., así como el Protocolo de prevención, detección y actuaciones ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo del Grupo Sacyr.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Legislación Supletoria

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE 181 de 30 de julio de 2013) actualmente en vigor, o por aquellas que la sustituyan, excepto en las materias reguladas por el presente Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Género neutro

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Convenio Colectivo se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

En lo relativo al Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que en caso de discrepancia, acudirán al Servicio Extrajudicial de Reclamaciones y Conciliación Laboral y Arbitraje (SERCLA), quedando abierta la vía administrativa o jurisdiccional en caso de que no exista acuerdo entre las partes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.

Conforme a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del sector del Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, al personal incluido en el presente Convenio y, en consideración a su pertenencia a VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES S.A., le será de aplicación el Plan de Igualdad, el Protocolo de prevención, detección y actuación frente a situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como cualesquiera otros planes, protocolos, medidas o políticas en materia de igualdad y no discriminación que resulten de aplicación en cada momento

DIPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA:

Las partes acuerdan la creación de una comisión que estudiará a partir del día 16 de septiembre de 2025 la viabilidad de la posibilidad de equiparación con las condiciones socio-económicas mediante el análisis homogéneo y objetivo de plantas de referencia. A dichas reuniones asistirá representación del Consorcio Bahía de Cádiz.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL 2025: APLICABLE DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL CONVENIO COLECTIVO CON EFECTOS RETROACTIVOS A 01 DE ENERO DE 2025

FUNCIONES	S. BASE	TOX./PE./PEL.	TURN./ROT.	NOC.	DISPONIB	TRANSPORTE	CSAM	P.E. JUNIO Y DICIEMBRE
	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Hora)	(Valor Mes) (*)	(Valor Día Lab.)	(Valor Mes)	(Valor Paga)
		20,00%		25 % Suel/Hor				30 DIAS S/B
Jefe de Servicio	3.033,21 €	606,64 €	80,77 €	3,16 €	576,90 €	2,89 €	53,41 €	3.033,21 €
FUNCIONES	PAGA MARZO	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	(Valor Paga)	(Valor Día Lab)		(Valor Día)	(Valor Día)	(Valor Hora)	(Valor Hora)	(Valor Hora)
	15 DIAS S/B							
Jefe de Servicio	1.516,60 €	4,22 €	0,00 €	243,65 €	236,03 €	31,61 €	45,97 €	44,54 €
FUNCIONES	S. BASE	TOX./PE./PEL.	TURN./ROT.	NOC.	DISPONIB	TRANSPORTE	CSAM	P.E. JUNIO Y DICIEMBRE
	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Hora)	(Valor Mes) (*)	(Valor Día Lab.)	(Valor Mes)	(Valor Paga)
		20,00%		25 % Suel/Hor				30 DIAS S/B
Titulado Superior (A1)	2.630,02 €	526,00 €	80,77 €	2,74 €	323,06 €	2,89 €	79,77 €	2.630,02 €
FUNCIONES	PAGA MARZO	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	(Valor Paga)	(Valor Día Lab)		(Valor Día)	(Valor Día)	(Valor Hora)	(Valor Hora)	(Valor Hora)
	15 DIAS S/B							
Titulado Superior (A1)	1.315,01 €	4,22 €	3,81 €	211,26 €	204,66 €	27,41 €	39,86 €	38,62 €
FUNCIONES	S. BASE	TOX./PE./PEL.	TURN./ROT.	NOC.	DISPONIB	TRANSPORTE	CSAM	P.E. JUNIO Y DICIEMBRE
	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Hora)	(Valor Mes) (*)	(Valor Día Lab.)	(Valor Mes)	(Valor Paga)
		20,00%		25 % Suel/Hor				30 DIAS S/B
Titulado de Grado Medio (A2)	2.535,47 €	507,09 €	80,77 €	2,64 €	311,52 €	2,89 €	79,96 €	2.535,47 €
FUNCIONES	PAGA MARZO	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	(Valor Paga)	(Valor Día Lab)		(Valor Día)	(Valor Día)	(Valor Hora)	(Valor Hora)	(Valor Hora)
	15 DIAS S/B							
Titulado de Grado Medio (A2)	1.267,74 €	4,22 €	5,38 €	203,67 €	197,30 €	26,42 €	38,43 €	37,23 €
FUNCIONES	S. BASE	TOX./PE./PEL.	TURN./ROT.	NOC.	DISPONIB	TRANSPORTE	CSAM	P.E. JUNIO Y DICIEMBRE
	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Hora)	(Valor Mes) (*)	(Valor Día Lab.)	(Valor Mes)	(Valor Paga)
		20,00%		25 % Suel/Hor				30 DIAS S/B
Técnico Ayudante Nivel I (A3)	1.763,86 €	352,77 €	80,77 €	1,84 €	355,37 €	2,89 €	124,11 €	1.763,86 €
FUNCIONES	PAGA MARZO	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	(Valor Paga)	(Valor Día Lab)		(Valor Día)	(Valor Día)	(Valor Hora)	(Valor Hora)	(Valor Hora)
	15 DIAS S/B							
Técnico Ayudante Nivel I (A3)	881,93 €	4,22 €	17,64 €	141,68 €	137,26 €	18,38 €	26,73 €	25,90 €
FUNCIONES	S. BASE	TOX./PE./PEL.	TURN./ROT.	NOC.	DISPONIB	TRANSPORTE	CSAM	P.E. JUNIO Y DICIEMBRE
	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Hora)	(Valor Mes) (*)	(Valor Día Lab.)	(Valor Mes)	(Valor Paga)
		20,00%		25 % Suel/Hor				30 DIAS S/B
Técnico Ayudante Nivel II (A4)	1.714,87 €	342,97 €	80,77 €	1,79 €	342,68 €	2,89 €	132,55 €	1.714,87 €
FUNCIONES	PAGA MARZO	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	(Valor Paga)	(Valor Día Lab)		(Valor Día)	(Valor Día)	(Valor Hora)	(Valor Hora)	(Valor Hora)
	15 DIAS S/B							
Técnico Ayudante Nivel II (A4)	857,44 €	4,22 €	16,07 €	137,75 €	133,44 €	17,87 €	25,99 €	25,18 €
FUNCIONES	S. BASE	TOX./PE./PEL.	TURN./ROT.	NOC.	DISPONIB	TRANSPORTE	CSAM	P.E. JUNIO Y DICIEMBRE
	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Hora)	(Valor Mes) (*)	(Valor Día Lab.)	(Valor Mes)	(Valor Paga)
		20,00%		25 % Suel/Hor				30 DIAS S/B
Auxiliar Técnico (A5)	1.255,55 €	251,11 €	80,77 €	1,31 €	196,15 €	2,89 €	147,57 €	1.255,55 €
FUNCIONES	PAGA MARZO	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	(Valor Paga)	(Valor Día Lab)		(Valor Día)	(Valor Día)	(Valor Hora)	(Valor Hora)	(Valor Hora)
	15 DIAS S/B							
Auxiliar Técnico (A5)	627,78 €	4,22 €	25,80 €	100,85 €	97,70 €	13,08 €	19,03 €	18,44 €
FUNCIONES	S. BASE	TOX./PE./PEL.	TURN./ROT.	NOC.	DISPONIB	TRANSPORTE	CSAM	P.E. JUNIO Y DICIEMBRE
	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Hora)	(Valor Mes) (*)	(Valor Día Lab.)	(Valor Mes)	(Valor Paga)
		20,00%		25 % Suel/Hor				30 DIAS S/B
Encargado General (B1)	2.092,50 €	418,50 €	79,97 €	2,18 €	456,96 €	2,87 €	132,14 €	2.092,50 €
FUNCIONES	PAGA MARZO	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	(Valor Paga)	(Valor Día Lab)		(Valor Día)	(Valor Día)	(Valor Hora)	(Valor Hora)	(Valor Hora)
	15 DIAS S/B							
Encargado General (B1)	1.046,25 €	4,22 €	7,35 €	168,08 €	162,83 €	21,80 €	31,72 €	30,72 €
FUNCIONES	S. BASE	TOX./PE./PEL.	TURN./ROT.	NOC.	DISPONIB	TRANSPORTE	CSAM	P.E. JUNIO Y DICIEMBRE
	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Hora)	(Valor Mes) (*)	(Valor Día Lab.)	(Valor Mes)	(Valor Paga)
		20,00%		25 % Suel/Hor				30 DIAS S/B
Inspector (B3)	1.752,54 €	350,51 €	79,97 €	1,83 €	342,71 €	2,87 €	135,09 €	1.752,54 €

FUNCIONES	PAGA MARZO	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	(Valor Paga)	(Valor Día Lab)		(Valor Día)	(Valor Día)	(Valor Hora)	(Valor Hora)	(Valor Hora)
	15 DIAS S/B							
Inspector (B3)	876,27 €	4,22 €	17,68 €	140,78 €	136,38 €	18,26 €	26,56 €	25,73 €
FUNCIONES	S. BASE	TOX./PE./PEL.	TURN./ROT.	NOC.	DISPONIB	TRANSPORTE	CSAM	P.E. JUNIO Y DICIEMBRE
	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Hora)	(Valor Mes) (*)	(Valor Día Lab.)	(Valor Mes)	(Valor Paga)
		20,00%		25 % Suel/Hor				30 DIAS S/B
Capataz (B4)	1.684,15 €	336,83 €	79,97 €	1,74 €	367,56 €	2,87 €	128,67 €	1.684,15 €
FUNCIONES	PAGA MARZO	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	(Valor Paga)	(Valor Día Lab)		(Valor Día)	(Valor Día)	(Valor Hora)	(Valor Hora)	(Valor Hora)
	15 DIAS S/B							
Capataz (B4)	842,08 €	4,22 €	15,33 €	135,28 €	131,05 €	17,55 €	25,53 €	24,73 €
FUNCIONES	S. BASE	TOX./PE./PEL.	TURN./ROT.	NOC.	DISPONIB	TRANSPORTE	CSAM	P.E. JUNIO Y DICIEMBRE
	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Hora)	(Valor Mes) (*)	(Valor Día Lab.)	(Valor Mes)	(Valor Paga)
		20,00%		25 % Suel/Hor				30 DIAS S/B
Jefe de Taller (B5)	1.610,39 €	322,08 €	79,97 €	1,68 €	314,16 €	2,87 €	126,13 €	1.610,39 €
FUNCIONES	PAGA MARZO	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	(Valor Paga)	(Valor Día Lab)		(Valor Día)	(Valor Día)	(Valor Hora)	(Valor Hora)	(Valor Hora)
	15 DIAS S/B							
Jefe de Taller (B5)	805,20 €	4,22 €	20,17 €	129,36 €	125,31 €	16,78 €	24,41 €	23,65 €
FUNCIONES	S. BASE	TOX./PE./PEL.	TURN./ROT.	NOC.	DISPONIB	TRANSPORTE	CSAM	P.E. JUNIO Y DICIEMBRE
	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Hora)	(Valor Mes) (*)	(Valor Día Lab.)	(Valor Mes)	(Valor Paga)
		20,00%		25 % Suel/Hor				30 DIAS S/B
Jefe Administrativo de 1ª (C1)	2.350,65 €	470,13 €	80,77 €	2,45 €	288,45 €	2,89 €	132,29 €	2.350,65 €
FUNCIONES	PAGA MARZO	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	(Valor Paga)	(Valor Día Lab)		(Valor Día)	(Valor Día)	(Valor Hora)	(Valor Hora)	(Valor Hora)
	15 DIAS S/B							
Jefe Administrativo de 1ª (C1)	1.175,33 €	4,22 €	7,74 €	188,82 €	182,92 €	24,49 €	35,63 €	34,52 €
FUNCIONES	S. BASE	TOX./PE./PEL.	TURN./ROT.	NOC.	DISPONIB	TRANSPORTE	CSAM	P.E. JUNIO Y DICIEMBRE
	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Hora)	(Valor Mes) (*)	(Valor Día Lab.)	(Valor Mes)	(Valor Paga)
		20,00%		25 % Suel/Hor				30 DIAS S/B
Jefe Administrativo de 2ª (C2)	2.074,02 €	414,80 €	80,77 €	2,16 €	230,76 €	2,89 €	134,19 €	2.074,02 €
FUNCIONES	PAGA MARZO	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	(Valor Paga)	(Valor Día Lab)		(Valor Día)	(Valor Día)	(Valor Hora)	(Valor Hora)	(Valor Hora)
	15 DIAS S/B							
Jefe Administrativo de 2ª (C2)	1.037,01 €	4,22 €	12,33 €	166,60 €	161,39 €	21,61 €	31,44 €	30,45 €
FUNCIONES	S. BASE	TOX./PE./PEL.	TURN./ROT.	NOC.	DISPONIB	TRANSPORTE	CSAM	P.E. JUNIO Y DICIEMBRE
	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Hora)	(Valor Mes) (*)	(Valor Día Lab.)	(Valor Mes)	(Valor Paga)
		20,00%		25 % Suel/Hor				30 DIAS S/B
Coordinador de Aprovision. C3)	2.605,70 €	521,14 €	80,77 €	0,00 €	0,00 €	2,89 €	81,20 €	2.605,70 €
FUNCIONES	PAGA MARZO	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	(Valor Paga)	(Valor Día Lab)		(Valor Día)	(Valor Día)	(Valor Hora)	(Valor Hora)	(Valor Hora)
	15 DIAS S/B							
Coordinador de Aprovision. C3)	1.302,85 €	4,22 €	4,19 €	209,31 €	202,77 €	27,15 €	39,49 €	38,26 €
FUNCIONES	S. BASE	TOX./PE./PEL.	TURN./ROT.	NOC.	DISPONIB	TRANSPORTE	CSAM	P.E. JUNIO Y DICIEMBRE
	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Hora)	(Valor Mes) (*)	(Valor Día Lab.)	(Valor Mes)	(Valor Paga)
		20,00%		25 % Suel/Hor				30 DIAS S/B
Ofc. Administrativo de 1ª (C4)	1.664,68 €	332,94 €	80,77 €	1,73 €	201,92 €	2,89 €	181,68 €	1.664,68 €
FUNCIONES	PAGA MARZO	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	(Valor Paga)	(Valor Día Lab)		(Valor Día)	(Valor Día)	(Valor Hora)	(Valor Hora)	(Valor Hora)
	15 DIAS S/B							
Ofc. Administrativo de 1ª (C4)	832,34 €	4,22 €	18,50 €	133,72 €	129,54 €	17,35 €	25,23 €	24,44 €
FUNCIONES	S. BASE	TOX./PE./PEL.	TURN./ROT.	NOC.	DISPONIB	TRANSPORTE	CSAM	P.E. JUNIO Y DICIEMBRE
	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Hora)	(Valor Mes) (*)	(Valor Día Lab.)	(Valor Mes)	(Valor Paga)
		20,00%		25 % Suel/Hor				30 DIAS S/B
Ofc. Administrativo de 2ª (C5)	1.472,95 €	294,59 €	80,77 €	1,53 €	173,07 €	2,89 €	163,34 €	1.472,95 €
FUNCIONES	PAGA MARZO	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	(Valor Paga)	(Valor Día Lab)		(Valor Día)	(Valor Día)	(Valor Hora)	(Valor Hora)	(Valor Hora)
	15 DIAS S/B							
Ofc. Administrativo de 2ª (C5)	736,48 €	4,22 €	21,95 €	118,32 €	114,62 €	15,35 €	22,33 €	21,63 €
FUNCIONES	S. BASE	TOX./PE./PEL.	TURN./ROT.	NOC.	DISPONIB	TRANSPORTE	CSAM	P.E. JUNIO Y DICIEMBRE
	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Hora)	(Valor Mes) (*)	(Valor Día Lab.)	(Valor Mes)	(Valor Paga)
		20,00%		25 % Suel/Hor				30 DIAS S/B
Auxiliar Administrativo (C6)	1.295,93 €	259,19 €	80,77 €	1,35 €	115,38 €	2,89 €	150,44 €	1.295,93 €

FUNCIONES	PAGA MARZO	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	(Valor Paga)	(Valor Día Lab)		(Valor Día)	(Valor Día)	(Valor Hora)	(Valor Hora)	(Valor Hora)
	15 DIAS S/B							
Auxiliar Administrativo (C6)	647,96 €	4,22 €	25,08 €	104,10 €	100,84 €	13,50 €	19,64 €	19,03 €
FUNCIONES	S. BASE	TOX./PE./PEL.	TURN./ROT.	NOC.	DISPONIB	TRANSPORTE	CSAM	P.E. JUNIO Y DICIEMBRE
	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Hora)	(Valor Mes) (*)	(Valor Día Lab.)	(Valor Mes)	(Valor Paga)
		20,00%		25 % Suel/Hor				30 DIAS S/B
Conductor C2 (D1.1)	1.313,06 €	262,61 €	79,97 €	1,37 €	194,21 €	2,87 €	165,88 €	1.313,06 €
FUNCIONES	PAGA MARZO	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	(Valor Paga)	(Valor Día Lab)		(Valor Día)	(Valor Día)	(Valor Hora)	(Valor Hora)	(Valor Hora)
	15 DIAS S/B							
Conductor C2 (D1.1)	656,53 €	4,22 €	22,04 €	105,47 €	102,18 €	13,68 €	19,90 €	19,28 €
FUNCIONES	S. BASE	TOX./PE./PEL.	TURN./ROT.	NOC.	DISPONIB	TRANSPORTE	CSAM	P.E. JUNIO Y DICIEMBRE
	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Hora)	(Valor Mes) (*)	(Valor Día Lab.)	(Valor Mes)	(Valor Paga)
		20,00%		25 % Suel/Hor				30 DIAS S/B
Conductor C1 (D1.2)	1.257,05 €	251,41 €	79,97 €	1,31 €	194,21 €	2,87 €	160,21 €	1.257,05 €
FUNCIONES	PAGA MARZO	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	(Valor Paga)	(Valor Día Lab)		(Valor Día)	(Valor Día)	(Valor Hora)	(Valor Hora)	(Valor Hora)
	15 DIAS S/B							
Conductor C1 (D1.2)	628,52 €	4,22 €	23,20 €	100,97 €	97,82 €	13,10 €	19,05 €	18,46 €
FUNCIONES	S. BASE	TOX./PE./PEL.	TURN./ROT.	NOC.	DISPONIB	TRANSPORTE	CSAM	P.E. JUNIO Y DICIEMBRE
	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Hora)	(Valor Mes) (*)	(Valor Día Lab.)	(Valor Mes)	(Valor Paga)
		20,00%		25 % Suel/Hor				30 DIAS S/B
Conductor B2 (D1.3)	1.213,97 €	242,79 €	79,97 €	1,26 €	194,21 €	2,87 €	154,30 €	1.213,97 €
FUNCIONES	PAGA MARZO	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	(Valor Paga)	(Valor Día Lab)		(Valor Día)	(Valor Día)	(Valor Hora)	(Valor Hora)	(Valor Hora)
	15 DIAS S/B							
Conductor B2 (D1.3)	606,98 €	4,22 €	24,12 €	97,51 €	94,47 €	12,65 €	18,40 €	17,83 €
FUNCIONES	S. BASE	TOX./PE./PEL.	TURN./ROT.	NOC.	DISPONIB	TRANSPORTE	CSAM	P.E. JUNIO Y DICIEMBRE
	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Hora)	(Valor Mes) (*)	(Valor Día Lab.)	(Valor Mes)	(Valor Paga)
		20,00%		25 % Suel/Hor				30 DIAS S/B
Jefe de Turno (D2)	1.485,94 €	297,19 €	79,97 €	1,55 €	285,60 €	2,87 €	180,59 €	1.485,94 €
FUNCIONES	PAGA MARZO	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	(Valor Paga)	(Valor Día Lab)		(Valor Día)	(Valor Día)	(Valor Hora)	(Valor Hora)	(Valor Hora)
	15 DIAS S/B							
Jefe de Turno (D2)	742,97 €	4,22 €	18,47 €	119,36 €	115,63 €	15,48 €	22,52 €	21,82 €
FUNCIONES	S. BASE	TOX./PE./PEL.	TURN./ROT.	NOC.	DISPONIB	TRANSPORTE	CSAM	P.E. JUNIO Y DICIEMBRE
	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Hora)	(Valor Mes) (*)	(Valor Día Lab.)	(Valor Mes)	(Valor Paga)
		20,00%		25 % Suel/Hor				30 DIAS S/B
Peón Especialista (D3)	1.126,93 €	225,39 €	79,97 €	1,17 €	194,21 €	2,87 €	145,47 €	1.126,93 €
FUNCIONES	PAGA MARZO	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	(Valor Paga)	(Valor Día Lab)		(Valor Día)	(Valor Día)	(Valor Hora)	(Valor Hora)	(Valor Hora)
	15 DIAS S/B							
Peón Especialista (D3)	563,46 €	4,22 €	25,95 €	90,52 €	87,69 €	11,74 €	17,08 €	16,55 €
FUNCIONES	S. BASE	TOX./PE./PEL.	TURN./ROT.	NOC.	DISPONIB	TRANSPORTE	CSAM	P.E. JUNIO Y DICIEMBRE
	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Hora)	(Valor Mes) (*)	(Valor Día Lab.)	(Valor Mes)	(Valor Paga)
		20,00%		25 % Suel/Hor				30 DIAS S/B
Peón (D4)	1.094,66 €	218,93 €	79,97 €	1,14 €	171,36 €	2,87 €	140,49 €	1.094,66 €
FUNCIONES	PAGA MARZO	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	(Valor Paga)	(Valor Día Lab)		(Valor Día)	(Valor Día)	(Valor Hora)	(Valor Hora)	(Valor Hora)
	15 DIAS S/B							
Peón (D4)	547,33 €	4,22 €	26,63 €	87,93 €	85,18 €	11,41 €	16,59 €	16,07 €
FUNCIONES	S. BASE	TOX./PE./PEL.	TURN./ROT.	NOC.	DISPONIB	TRANSPORTE	CSAM	P.E. JUNIO Y DICIEMBRE
	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Hora)	(Valor Mes) (*)	(Valor Día Lab.)	(Valor Mes)	(Valor Paga)
		20,00%		25 % Suel/Hor				30 DIAS S/B
Oficial 1ª (D5)	1.358,91 €	271,78 €	79,97 €	1,42 €	268,46 €	2,87 €	168,57 €	1.358,91 €
FUNCIONES	PAGA MARZO	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	(Valor Paga)	(Valor Día Lab)		(Valor Día)	(Valor Día)	(Valor Hora)	(Valor Hora)	(Valor Hora)
	15 DIAS S/B							
Oficial 1ª (D5)	679,45 €	4,22 €	21,11 €	109,16 €	105,75 €	14,16 €	20,60 €	19,95 €

FUNCIONES	S. BASE	TOX./PE./PEL.	TURN./ROT.	NOC.	DISPONIB	TRANSPORTE	CSAM	P.E. JUNIO Y DICIEMBRE
	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Hora)	(Valor Mes) (*)	(Valor Día Lab.)	(Valor Mes)	(Valor Paga)
		20,00%		25 % Suel/Hor				30 DIAS S/B
Oficial 2ª (D6)	1.257,05 €	251,41 €	79,97 €	1,31 €	194,21 €	2,87 €	160,21 €	1.257,05 €
FUNCIONES	PAGA MARZO	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	(Valor Paga)	(Valor Día Lab)		(Valor Día)	(Valor Día)	(Valor Hora)	(Valor Hora)	(Valor Hora)
	15 DIAS S/B							
Oficial 2ª (D6)	628,52 €	4,22 €	23,20 €	100,97 €	97,82 €	13,10 €	19,05 €	18,46 €
FUNCIONES	S. BASE	TOX./PE./PEL.	TURN./ROT.	NOC.	DISPONIB	TRANSPORTE	CSAM	P.E. JUNIO Y DICIEMBRE
	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Mes)	(Valor Hora)	(Valor Mes) (*)	(Valor Día Lab.)	(Valor Mes)	(Valor Paga)
		20,00%		25 % Suel/Hor				30 DIAS S/B
Oficial 3ª (D7)	1.213,97 €	242,79 €	79,97 €	1,26 €	194,21 €	2,87 €	154,30 €	1.213,97 €
FUNCIONES	PAGA MARZO	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	(Valor Paga)	(Valor Día Lab)		(Valor Día)	(Valor Día)	(Valor Hora)	(Valor Hora)	(Valor Hora)
	15 DIAS S/B							
Oficial 3ª (D7)	606,98 €	4,22 €	24,12 €	97,51 €	94,47 €	12,65 €	18,40 €	17,83 €

(1) SUPLIDO ALMUERZO (2) GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA NO CONSOLIDABLE 2025 (3) FESTIVO TRABAJADO (4) DESCANSO TRABAJADO (5) HORA EXTRA NORMAL (H.E.N.) (6) HORA EXTRA FESTIVO (H.E.F.) (7) HORA EXTRA DESCANSO (H.E.D.)

ANEXO II. TABLA DE PARENTESCOS		
Tabla de Parentescos		
Parientes de 1º grado		
Línea recta ascendente por consanguinidad	PADRE	MADRE
Línea recta ascendente por afinidad	SUEGRO/A	
Línea recta descendente por consanguinidad	HIJO/A	
Línea resta descendente por afinidad	YERNO	NUERA
Parientes de 2º grado		
Línea recta ascendente por consanguinidad	ABUELO/A	
Línea recta descendente por consanguinidad	NIETO/A	
Línea colateral por consanguinidad	HERMANO/A	
Línea colateral por afinidad	CUÑADO/A*	

*Hermanos del Cónyuge por consanguinidad
ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA CONVENIO COLECTIVO DE BIORECICLAJE DE CÁDIZ S.A. 2025 SUBSANACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PARA SU REGISTRO

ASISTENTES
Por la empresa:
- D. Juan Jesús Ortega Fuentes
- Dña. Laura Martín Domínguez
- D. Salvador Moreno Sánchez-Gil

Por la Representación Legal de los Trabajadores:
- D. Álvaro Manzano Rodríguez
- D. Francisco Antonio De la Flor Segura
- D. David Gallego Espinosa
- D. Diego Muñoz Mateos
- Dña. Rosa María González Cózar
- D. Isaac Benítez Ruiz (Ausente)
- D. Joaquín Valero Jiménez
- Dña. Maria Paz Bancalero Rondán

En Medina Sidonia (Cádiz), con fecha 11 de agosto de 2025, siendo las 10:00 horas se reúnen, en las instalaciones del Complejo Medioambiental de Miramundo, sito en Ctra. Puerto Real- Paterna, Km. 13,5, las partes relacionadas al margen, componentes de la Comisión Negociadora del Convenio, al objeto de tratar el siguiente

ORDEN DEL DÍA
ÚNICO.- SUBSANACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO A EFECTOS DE REGISTRO

ANTECEDENTES:
I. Que habiéndose recibido con fecha 05/08/2025 Notificación de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la misma fecha en relación al Expte. 11/01/0184/2025, se comunican las siguientes deficiencias en relación a la solicitud de inscripción del convenio colectivo de empresa para el año 2025:
-a) “En el Convenio Colectivo no se contemplan las medidas para dar formación a los trabajadores para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en concordancia con el art. 12.2 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
El art. 12.2 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía de la libertad sexual señala:”Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio”
-b) “En cuanto a las medidas LGTBI, el Convenio no establece medidas, protocolos específicos , ni acciones de visibilidad o protección concretas para las personas LGTBI de conformidad con el RD 1026/2024, de 08 de octubre por el que se desarrolla el

conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas”.

II. Que, concediéndose un plazo de 10 días hábiles a contar desde el día siguiente a la recepción de la citada Notificación a efectos de subsanar las deficiencias señaladas, se reúne la Comisión Negociadora

RESOLVIENDO
PRIMERO.- En lo relativo a las medidas para dar formación a los trabajadores para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en concordancia con el art. 12.2 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, las partes firmantes acuerdan completar la redacción del art. 50.5 “igualdad, acoso psicológico, sexual, y por razón de sexo en el trabajo” con un nuevo apartado “e” con la siguiente redacción:
“e) Conforme a lo dispuesto en el artículo 12.2 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, la empresa se compromete a garantizar la formación específica, periódica y accesible a toda la plantilla para la prevención y sensibilización frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

Esta formación se integrará en el plan de formación anual de la empresa, se impartirá preferentemente durante la jornada laboral y atenderá a criterios de adecuación por grupos profesionales, turnos y realidades organizativas. Asimismo, se contemplará su actualización en función de la evolución normativa, técnica y social.

El contenido formativo podrá abordarse de forma independiente o dentro de acciones más amplias en materia de igualdad, salud laboral o prevención de riesgos psicosociales, y será objeto de seguimiento y evaluación por parte de la comisión de igualdad o, en su defecto, de la representación legal de los trabajadores.

Así mismo, el Plan de igualdad de VALORIZA SERVICIOS MEDIO AMBIENTALES de aplicación en la empresa, contempla entre sus medidas, las relativas a la realización de formaciones en prevención de acoso sexual y por razón de sexo, específicas tanto para las personas encargadas de atender estas situaciones como para el resto de la plantilla, incluyendo aquellos órganos internos responsables de tratar estos asuntos.”

SEGUNDO.- En lo relativo a la inclusión por parte del Convenio Colectivo de medidas, protocolos específicos, acciones de visibilidad o protección concretas para las personas LGTBI de conformidad con el RD 1026/2024, de 08 de octubre por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, las partes acuerdan que, en virtud de lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera del Convenio Colectivo relativa a “legislación supletoria”, resultará de aplicación, la adenda al Convenio Colectivo General del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, redactada en cumplimiento de lo previsto en el art. 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y los arts. 4,5 y 6 del RD 1026/2024 que desarrolla la citada Ley, cuya inscripción ha sido autorizada con fecha 29/07/2025 por parte de la Secretaría de Estado de Trabajo, Dirección General del Trabajo en el Expte. 99/01/1200/2025.

Se adjunta al presente Acta, tanto la Adenda por la que se modifica el Convenio Colectivo General del Sector en el sentido indicado, así como la Resolución de la Secretaría de Estado de Trabajo por la que se acuerda la inscripción del citado acuerdo de modificación del convenio colectivo en el correspondiente Registro de Convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

En virtud de lo expuesto, la Comisión Negociadora considera y manifiesta tener por resultas las deficiencias comunicadas, resolviendo su remisión a la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de Cádiz para la continuación del trámite de registro, inscripción y publicación.

Se autoriza a D. Salvador Moreno Sánchez-Gil con DNI xx.xxx.xxx-x (Responsable de RRHH), para que realice las gestiones oportunas para el registro de la subsanación objeto de la presente a través de REGCON.

En prueba de conformidad, en la fecha y lugar indicados ut supra, suscriben la presente Acta los asistentes relacionados una vez leída y aprobada.

POR LAPARTE EMPRESARIAL. Firmas. POR LAR.L.T. Firmas. Nº 132.573

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE PUERTO REAL

ANUNCIO

Referencia: 6703/2025. Anuncio de Calificación Ambiental.

Por Decreto de fecha 15/07/2025 se ha concedido calificación ambiental favorable a la actividad de TALLER DE CALDERERIA, sito en c/ Colombia 6, de éste municipio.

Lo que se hace publico de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 44.7 de la Ley 7/2007, de 9 de Julio de Gestión de Calidad Ambiental.

Puerto Real a dieciséis de Julio de dos mil veinticinco. El Concejal Delegado del Área de Desarrollo Sostenible. El Teniente de Alcaldesa. José Antonio Montilla Bermúdez. Firmado Electrónicamente. **Nº 117.900**

AYUNTAMIENTO DE PUERTO REAL

Referencia: 2496/2025. Anuncio de Calificación Ambiental

Por Decreto de fecha 29/07/2025 se ha concedido calificación ambiental favorable a la actividad de HOSTELERIA SIN MUSICA (CAFETERIA) CON TERRAZA, sita en Huerta Pley, 2 planta baja, de éste municipio.

Lo que se hace publico de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 44.7 de la Ley 7/2007, de 9 de Julio de Gestión de Calidad Ambiental.

Puerto Real a veintinueve de Julio de dos mil veinticinco. El Concejal Delegado del Área de Desarrollo Sostenible. Teniente de Alcaldesa. José Antonio Montilla Bermúdez. Firmado Electrónicamente. **Nº 124.503**

AYUNTAMIENTO DE BARBATE

Expediente N.º ASJ-LIC-035-2025

“Por Decreto del alcalde-presidente N.º BRASJ-00198-2025 de fecha 19 de agosto de 2025 se ha acordado someter a información pública los estudios de viabilidad económica para la licitación de la concesión de servicios para la recogida de residuos de aceite vegetal doméstico y residuos textiles y de calzado en el municipio de Barbate, de conformidad con lo señalado en el art. 285.2 de la Ley 9/2017 de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

La exposición al público será por el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, de conformidad con el artículo 247.3 de la Ley 9/2017 de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en la Plataforma de Contratación del Sector Público considerando que el órgano de contratación es la Alcaldía-Presidencia.

Así mismo estará a la disposición de los interesados en el siguiente enlace:
<https://drive.google.com/file/d/1QsoAw5shXdQV-RYV6HzGTjpX4I9b8pMg/view?usp=sharing>

Las manifestaciones que se estimen pertinentes se podrán presentar por escrito en el registro del Ayuntamiento sito en Plaza de la Inmaculada s/n de Barbate y en los lugares que se indican en el art. 16.4 de la Ley 39/2015 de procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

Lo que se hace público para general conocimiento.

19/08/2025. El alcalde-presidente. D. Miguel Francisco Molina Chamorro”.
Firmado. Nº 132.619

AYUNTAMIENTO DE SANLUCAR DE BARRAMEDA

EDICTO

Aprobado por Decreto de la Delegación de Hacienda de esta Corporación el Padrón de la Tasa por recogida de Basuras correspondiente al cuarto bimestre de 2025, meses de julio-agosto, se expone al público durante el plazo de QUINCE DÍAS contados a partir del día siguiente al de la publicación de este Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, a efectos de su examen por parte de quienes tuvieren un interés legítimo, pudiendo interponerse por éstos el recurso previo de reposición previsto en el artículo 14.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, en el plazo de UN MES, a contar desde el inmediato siguiente al del término del periodo de exposición pública del Padrón.

Transcurrido el periodo de reclamaciones se considerará firme el mencionado Padrón con las modificaciones que, en su caso, pudieran acordarse o no surtiendo efecto toda posterior reclamación que no se funde en errores aritméticos o de hecho.

Que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 24 del Reglamento General de Recaudación se comunica el cobro en periodo voluntario del referido Padrón (R.D.939/2005, de 29 de Julio).

El plazo de ingreso en periodo voluntario de las deudas por el citado concepto abarcará desde el día 4 de septiembre de 2025 al día 4 de noviembre de 2025, ambos inclusive.

Los contribuyentes podrán abonar los recibos en las formas previstas por la empresa adjudicataria del servicio de cobro de recibos Aqualia, haciendo uso de las modalidades de domiciliación bancaria, mediante transferencia bancaria (indicando nº de cliente) en el Banco Santander, Bankia, Caixabank o Banco Sabadell, pago a través de oficina virtual (aqualiacontact.com) o a través de de la APP Mobile, así como en las oficinas sitas en C/ Hermano Fermín nº 39 en el horario de 9:00 a 13:00 horas, y en C/ Botavara nº 9 en el horario de 9:30 a 12:00 horas.

Se advierte que, transcurrido el plazo de ingreso anteriormente citado, las deudas no satisfechas por los contribuyentes serán exigidas por el procedimiento de apremio, devengándose el recargo de apremio, así como los correspondientes intereses de demora y, en su caso las costas que se produzcan.

Lo que se hace público para general conocimiento. 25/08/2025. EL DELEGADO DE HACIENDA. Fdo.: David González Barbé. **Nº 134.956**

AYUNTAMIENTO DE CASTELLAR DE LA FRONTERA

ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA

Aprobada definitivamente el Presupuesto General del Ayuntamiento de Castellar de la Frontera para el ejercicio 2025, al no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública, y comprensivo aquel del Presupuesto General de este Ayuntamiento, Bases de ejecución, Plantilla de Personal Funcionario y laboral, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales y el artículo 20 del Decreto 500/1990, de 20 de Abril, se publica el resumen del mismo por capítulos y plantilla de personal:

ESTADO DE GASTOS	
A. OPERACIONES CORRIENTES	3.950.833,77 €
CAPÍTULO 1: Gastos de Personal	2.076.150,78 €
CAPÍTULO 2: Gastos Corrientes en Bienes y Servicios	1.756.934,17 €
CAPÍTULO 3: Gastos Financieros	27.350,00 €
CAPÍTULO 4: Transferencias Corrientes	90.398,82 €
B. OPERACIONES DE CAPITAL	254.000,00 €
CAPÍTULO 6: Inversiones Reales	254.000,00 €
CAPÍTULO 7: Transferencias de Capital	0,00 €
C) OPERACIONES FINANCIERAS	5.000,00 €
CAPÍTULO 8: Activos Financieros	5.000,00 €
CAPÍTULO 9: Pasivos Financieros	0,00
TOTAL:	4.209.833,77 €
ESTADO DE INGRESOS	
A.1. OPERACIONES CORRIENTES	4.302.836,09 €
CAPÍTULO 1: Impuestos Directos	1.010.051,82 €
CAPÍTULO 2: Impuestos Indirectos	709.510,74 €
CAPÍTULO 3: Tasas, Precios Públicos y otros Ingresos	294.443,36 €
CAPÍTULO 4: Transferencias Corrientes	1.882.830,17 €
CAPÍTULO 5: Ingresos Patrimoniales	152.000,00 €
A.2. OPERACIONES DE CAPITAL	254.000,00 €
CAPÍTULO 6: Enajenación de Inversiones Reales	0,00 €
CAPÍTULO 7: Transferencias de Capital	254.000,00 €
B) OPERACIONES FINANCIERAS	5.000,00 €
CAPITULO 8.:Activos Financieros	5.000,00 €
CAPITULO 9: Pasivos Financieros	0,00 €
TOTAL:	4.307.836,09 €

PLANTILLA DE PERSONAL DEL
AYUNTAMIENTO DE CASTELLAR DE LA FRONTERA
FUNCIONARIOS:

Cuerpo	Grupo/ Subgrupo	Nº de plazas	Denominación	Ocupada	Vacante
Habilitación Nacional	A1	1	Secretaría Intervención	1	0
Escala Administración General					
Subescala	Grupo/ Subgrupo	Nº de plazas	Denominación	Ocupada	Vacante
Técnica	A1	1	Técnico Administración General	1	0
Administrativa	C1	4	Administrativo	1	3
Escala Administración Especial					
Subescala	Grupo/ Subgrupo	Nº de plazas	Denominación	Ocupada	Vacante
Técnica	A2	1	Arquitecto Técnico	0	1
Servicios Especiales	C1	1	Oficial Policía	1	0
Servicios Especiales	C1	6	Policía Local	4	2

PERSONAL LABORAL FIJO:

A tiempo completo:				
Grupo Profesional	Nº de plazas	Denominación	Ocupada	Vacante
A2	1	Técnico Gestión	1	0
C1	1	Técnico D. Guadalinfo	1	0
C2	1	Encargado de obras y servic.	0	1
C2	1	Oficial polivalente	1	0
C2	1	Oficial electricista	1	0
C2	1	Vigilante parques y jardines	1	0
C2	7	Auxiliar administrativo	6	1
C2	3	Auxiliar ayuda a domicilio	2	1
A.P	7	Peones de obras y servicios	6	1
A.P	1	Personal de limpieza	0	1

A tiempo parcial:					
Grupo Profesional	Nº de plazas	Denominación	Ocupada	Vacante	Jornada
A1	1	Arquitecto	0	1	60%
A2	2	Trabajador Social	0	2	80%
C1	1	Monitor Envejecimiento Activo	1	0	53%
C2	1	Auxiliar ayuda a domicilio	0	1	70%

Dicha aprobación podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con los requisitos, formalidades y causas señaladas en el artículo 170 y 171 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y en la forma y plazos que establecen las normas de dicha Jurisdicción.

29 de agosto de 2025. El Alcalde. Fdo.: D. Adrián Vaca Carrillo.

Nº 137.170

AYUNTAMIENTO DE BORNOS

EDICTO

Aprobado inicialmente el Presupuesto General para el ejercicio de 2025 por el Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria del día 30 de Julio de 2025 y no habiendo sido objeto de reclamaciones durante el plazo de exposición pública, se considera aprobado definitivamente, con las consignaciones que se detallan en el siguiente resumen por capítulos, así como la relación de puestos de trabajo que se detallan a continuación:

RESUMEN GENERAL DEL PRESUPUESTO DEL EJERCICIO DE 2.025

ESTADO DE GASTOS		
CAPÍTULO	DENOMINACIÓN	IMPORTE
	1. OPERACIONES FINANCIERAS	
	1.1. OPERACIONES CORRIENTES	
1	GASTOS DE PERSONAL	3.954.692,08 €
2	GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS	1.465.730,45 €
3	GASTOS FINANCIEROS	18.200,00 €
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	170.310,00 €
5	FONDO DE CONTIGENCIA Y OTROS IMPREVISTOS	5.000,00 €
	1.2. OPERACIONES DE CAPITAL	
6	INVERSIONES REALES	350.000,00 €
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	2.000,00 €
	2. OPERACIONES FINANCIERAS	
8	ACTIVOS FINANCIEROS	25.000,00 €
9	PASIVOS FINANCIEROS	169.520,76 €
	TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS	6.160.453,29 €
ESTADO DE INGRESOS		
CAPÍTULO	DENOMINACIÓN	IMPORTE
	1. OPERACIONES FINANCIERAS	
	1.1. OPERACIONES CORRIENTES	
1	IMPUESTOS DIRECTOS	2.062.054,26 €
2	IMPUESTOS INDIRECTOS	76.716,05 €
3	TASAS, PRECIOS PÚBLICOS Y OTROS INGRESOS	827.300,05 €
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	3.079.016,41 €
5	INGRESOS PATRIMONIALES	42.388,70 €
	1.2. OPERACIONES DE CAPITAL	
6	ENAJENACIÓN DE INVERSIONES REALES	0,00 €
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00 €
	2. OPERACIONES FINANCIERAS	
8	ACTIVOS FINANCIEROS	25.000,00 €
9	PASIVOS FINANCIEROS	350.000,00 €
	TOTAL PRESUPUESTO DE INGRESOS	6.462.475,47 €

PLANTILLA DE PERSONAL – Ejercicio 2025

A) PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA

DENOMINACIÓN	(1)	(2)	ESCALA	SUBESCALA	CLASE
Secretario	1	A1	Secretaría	Secretaría	
Interventor	1	A1	Intervención	Intervención-Tesorería	
Tesorero	1	A1	Tesorería	Intervención-Tesorería	
Técnico Superior de Urbanismo	0	A1	ADMÓN. GRAL.	Técnico	
Administrativo	0	C1	ADMÓN. GRAL.	Administrativa	
Auxiliar Administrativo	2	C2	ADMÓN. GRAL.	Auxiliar	

DENOMINACIÓN	(1)	(2)	ESCALA	SUBESCALA	CLASE
Jefe Policía Local	1	C1	BÁSICA	Servicios Especiales	Policía Local
Policía	11	C1	BÁSICA	Servicios Especiales	Policía Local
Jardinero	1	C1	ADMÓN. ESP.	Personal de Oficios	Jardinero

(1) NÚM. PLAZAS (2) GRUPO

B) PERSONAL LABORAL

DENOMINACIÓN	NÚM. PLAZAS	OBSERVACIONES
Técnico Promoc. Desarrollo	1	
Administrativo	1	
Responsable Comunicación y Protocolo	1	
Auxiliar Administrativo	6	
Auxiliar Oficina Turismo	1	
Peón Mantto., limpieza y Conserje Edif. Coto	1	
Arquitecto Técnico	2	
Delineante	1	
Conductor	1	
Encargado de Obras	1	
Operario Limpieza	0	
Fontanero	1	
Electricista	1	
Jardinero	1	
Encargado de Cementerio	2	
Conserje Colegio	1	
Encargado Servicios Edificios Mpales.	0	
Limpiadoras Edificios Municipales	2	
Limpiadoras Colegios	3	
Trabajadora Social	2	
Auxiliar Servicio Ayuda a Domicilio	8	
Educador Infantil	1	
Técnico superior Educación Infantil	5	
Técnico de Cultura	1	
Coordinador de Deportes	1	
Auxiliar Biblioteca	2	1 Jornada Completa
Dinamizador Guadalinfo	1	
Ludotecaria	1	
Dinamizador Envejecimiento Activo	1	
Peón Servicios Municipales	2	
Oficial de Vías y Servicios	1	
Auxiliar Servicios Varios	1	
Ordenanza	2	
Auxiliar Limpieza Edificios Municipales	3	
Ordenanza	2	

Lo que se hace público para general conocimiento y en cumplimiento del artículo 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Contra la aprobación definitiva del Presupuesto se podrá interponer Recurso Contencioso Administrativo, en la forma y plazos que establecen las normas de dicha jurisdicción.

Bornos, a 1 de septiembre de 2025. El Alcalde, Fdo. Hugo Palomares Beltrán.

Nº 137.630

Asociación de la Prensa de Cádiz

Concesionaria del Boletín Oficial de la Provincia

Administración: Calle Ancha, nº 6. 11001 CADIZ
Teléfono: 956 213 861 (4 líneas). Fax: 956 220 783.
Correo electrónico: boletin@bopcadiz.org
www.bopcadiz.es

INSERCIONES: (Previo pago)
Carácter tarifa normal: 0,107 euros (IVA no incluido).
Carácter tarifa urgente: 0,212 euros (IVA no incluido).
PUBLICACION: de lunes a viernes (hábiles).
Depósito Legal: CAI - 1959